



Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 6/1127

9 lutego 2011 r.
Kraków

Reorganizacja AM SSCE i jej skutki

W ubiegłym tygodniu odbyło się spotkanie poświęcone reorganizacji zatrudnienia w spółce ArcelorMittal Shared Service Centre Europe i rozmowom o wysokości odpraw dla zatrudnionych w spółce pracowników. Podmiot ten miał być jednym z czterech centrów europejskich koncernu ArcelorMittal zajmujących się księgowością i płacami z umiejscowieniem m.in. w Dąbrowie Górniczej. AM SSCE w 2009 roku przejęła pracowników służb księgowo-płacowych z ArcelorMittal Poland, a w roku ubiegłym ze spółek zależnych. Docelowo, według zamysłów luksemburskiej generalnej dyrekcji ArcelorMittal firmę tą ma przejąć spółka Wi-pro.

Jak każda reorganizacja w przypadku ArcelorMittal (także Poland), i ta wiąże się głównie z ograniczeniami zatrudnienia. Na to stwierdzenie decydenci na pewno zareagują świętym oburzeniem, bo „oni nie zwalniają”. Oni przecież tylko wydzielają, rozdzielają, przenoszą, przekształcają, transformują, przeobrażają, spajają, modyfikują itd. itd.

Ale o tym szerzej może kiedy indziej. Przechodząc do wspomnianego spotkania - przedstawicielom organizacji związkowych przede wszystkim chodziło o zachowanie jak największej ilości miejsc pracy. Drugim dość ważnym aspektem jest prawidłowa obsługa pracowników zatrudnionych w ArcelorMittal Poland i hutniczych spółek, zwłaszcza w krakowskim oddziale, z uwagi na to, że głównie tutaj likwidowane będą miejsca pracy. Przedstawicielem „Solidarności”, który brał udział w negocjacjach był Lech Majchrzak z dąbrowskiego MOZ.

Dla tych osób z krakowskiego oddziału zatrudnionych w AM SSCE, które nie znajdą zatrudnienia w Dąbrowie Górniczej, wypłacone będą odprawy. Na spotkaniu uzgodniono i paraflowano Porozumienie, które cytujemy poniżej.

POROZUMIENIE

z dnia 02.01.2011r. w sprawie trybu rozwiązywania umów o pracę z pracownikami AM SSCE spółka z o.o. w 2011 roku

W związku z prowadzonym procesem restrukturyzacji organizacyjnej, Strony ustalają,

iż w przypadku konieczności rozwiązywania umów o pracę z pracownikami Spółki w trybie określonym w art. 10.1. ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania

z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, stosowane będą następujące zasady:

1. Pracownicy ArcelorMittal Shared Service Centre Europe Spółka z o.o., którzy po przedstawieniu przez Pracodawcę oferty rozwiązania umowy o pracę na zasadzie porozumienia

stron w trybie określonym w art. 10.1. ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, wyrażą zgodę na powyższą propozycję, uprawnieni będą do odprawy uzależnionej od stażu pracy w Grupie ArcelorMittal Poland, wg poniższej tabeli:

Staż*	1-5	5-10	10-15	15-20	20-25	25-30	30-35	35+
kwota odpr. w tys. zł	5	15	30	45	54	64	73	83

* oznacza łączny okres zatrudnienia w AM SSCE oraz w ArcelorMittal Poland S.A. i Oddziałach Spółki ArcelorMittal Poland jako następcy prawnego PHS S.A. oraz w 100% spółkach zależnych od Spółki ArcelorMittal Poland (którymi są także spółki zależne Hut, które utworzyły PHS S.A.), wg stanu na dzień rozwiązania umowy o pracę;

2. W przypadku pracowników, którzy w roku 2011 uzyskali by uprawnienie do świadczenia przedemerytalnego zgodnie z Ustawą z dnia 20.04.2004. o świadczeniach przedemerytalnych, zaproponowana data rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2008 Nr 69, poz. 415 z późniejszymi zmianami), ustalona zostanie w sposób umożliwiający pracownikowi uzyskanie przedmiotowego świadczenia.

3. Porozumienie obowiązuje w okresie od 01.01.2011. do 31.12.2011.

4. W kwestiach nieuregulowanych niniejszym Porozumieniem stosuje się postanowienia Ustawy.

5. Interpretacji postanowień Porozumienia dokonują jego Strony, w drodze uzgodnienia.

6. Wszelkie odprawy, o których mowa w niniejszym Porozumieniu, wypłacane są w ostatnim dniu zatrudnienia lub, w przypadku uzgodnienia przez Pracodawcę i Pracownika, w innym terminie, nie później jednak niż z ostatnim wynagrodzeniem.

Emocje na Wielkich Piecach

W ostatni poniedziałek w pomieszczeniu NSZZ „Solidarność” w zakładzie Wielkie Piece odbyło się spotkanie, na którym poruszone zostały najistotniejsze w ostatnim okresie tematy pracownicze. Wśród omawianych spraw były te, które wywołują najczęściej emocje tj. emerytury pomostowe, posiłki profilaktyczne i regeneracyjne oraz bony nabiłowe.

W spotkaniu udział wzięli społeczni inspektorzy pracy: zakładu Wielkie Piece - W. Zaremba, utrzymania ruchu - A. Uryga oraz Zakładowy SIP A. Grabski. Obecni byli także: przewodni-

dokończenie na str. 2

dok. ze str. 1 **EMOCJE NA WIELKICH PIECACH**

czący „S” Wielkie Piece - A. Lubas, wiceprzewodniczący - A. Gębora, przedstawiciel NSZZ Pracowników L. Bomba oraz przewodniczący KRH W. Kielian i wiceprzewodniczący KRH L. Kochan.

Spotkanie miało na celu przedstawienie problemów oraz opinii pracowników PPK i ZU, którzy z rozgoryczeniem mówili o niedowartościowaniu niektórych stanowisk pracy. Podczas tworzenia różnego rodzaju wykazów okazało się, że na Wielkich Piecach nie ma stanowisk ciężkich i szkodliwych. Dzięki tym wykazom okazało się, że ilość stanowisk uprawniających do emerytur pomostowych jest niska, a żadnemu z pracowników tam zatrudnionych nie przysługuje bon nabiłowy w wysokości 36 zł.

W czasie dość gorącej dyskusji, przedstawiciele „Solidarności” tłumaczyli, skąd wzięły się pewne rozstrzygnięcia w zakresie zarówno emerytur pomostowych, jak i posiłków wraz z bonami nabiłowymi. W tym miejscu przypominamy, że w Arcelor-Mittal Poland S.A. prawo do bezpłatnego posiłku mają wszyscy pracownicy. Różnice występują jedynie w kwestiach podatkowych, które wynikły po kontroli Izby Skarbowej w naszym koncernie - w tej sytuacji posiłek całkowicie bezpłatny (czyli profilaktyczny) mają pracownicy, którzy w czasie pracy ponoszą określony przepisami wydatek energetyczny (2000 kcal). W tym przypadku, zgodnie z przepisami, od ceny posiłku nie jest pobierany podatek. Druga grupa pracowników to ci, którzy mają prawo do posiłku regeneracyjnego - są to osoby, które do tej pory otrzymywały posiłek, ale odpowiedni wydatek energetyczny w ich przypadku nie występuje. Te osoby od wartości otrzymanego posiłku zapłacą podatek, który im następnie pracodawca zwróci. Trzecią grupę stanowią osoby, którym do tej pory posiłek nie przysługiwał, lub też zamiast posiłku otrzymywali pieniądze, wliczone następnie do ich płacy (dotyczy to pracowników niektórych spółek inkorporowanych). Osoby te otrzymają również bezpłatny posiłek, ale zapłacą od niego podatek.

Kolejną sprawą wywołującą wiele emocji była kwestia nie otrzymanych przez niektórych pracowników Wielkich Pieców praw do emerytur pomostowych. W tym przypadku wiele osób odwołało się do Komisji Odwoławczej AMP S.A. ds. Emerytur Pomostowych - w skali całej firmy było to ponad 1000 osób, z których Komisja uwzględniła 320 odwołań. Ponieważ Komisja nie odpowiadała na wystąpienia indywidualnie, a zakończyła już swoją pracę, to pracownik, który ma potrącaną składkę na „pomostówkę” (co widać na kartce zarobkowej) oraz otrzymał odpowiednie pismo z Działu Kadr - ma swą reklamację uwzględnioną. Pozostali mogą odwoływać się indywidualnie do Państwowej Inspekcji Pracy. PIP niektóre odwołania już uwzględniła, zarządzając m.in. kontrolę w krakowskim oddziale wśród pracowników Wielkich Pieców, zawieszając jednocześnie kontrolę na czas remontu WP, gdyż w czasie jego postoju i remontu nie jest w stanie ocenić warunków pracy zatrudnionych tam pracowników. Po wznowieniu pracy Wielkiego Pieca kontrola zostanie wznowiona.

Tematem, który wywołał jednak najwięcej emocji była kwestia bonów nabiłowych, a konkretnie, w zależności od miejsca zatrudnienia pracownika, różną wartością bonu nabiłowego. Przykładowo - wytopiacz surówki, czy też stali w oddziale dąbrow-

skim ma prawo do bonu w wysokości 36 zł, natomiast w oddziale krakowskim tenże wytopiacz otrzymuje bon o wartości 18 zł. W ocenie pracowników, którzy aktualnie są oddelegowani do pracy w Dąbrowie Górniczej, praca w oddziałach niczym się nie różni i takie różnicowanie pracowników jest po prostu niesprawiedliwe. I nie chodzi w tym przypadku o te 18 zł, tylko o jednakowe traktowanie poszczególnych zawodów. W ocenie przedstawicieli „S” sprawa ta, mimo oporu służb pracowniczych AMP S.A. nie jest zamknięta, jest po prostu efektem prac działu BHP w latach poprzednich, skutkującym odreagowaniem na znacznie większą ilość urlopów zdrowotnych w Krakowie w stosunku do Dąbrowy Górniczej w chwili inkorporowania obu hut jeszcze do Polskich Hut Stali S.A. Przedstawiciele wszystkich związków walczą obecnie na spotkaniach ze służbami pracowniczymi AMP S.A. o jednakowe traktowanie pracowników w naszej firmie. Mamy nadzieję, że decyzja HR-u zostanie zmieniona i pracownicy zatrudnieni na analogicznych stanowiskach zostaną potraktowani tak samo.

Wyjazdy z BP „Galeon” objęte dofinansowaniem ZFŚS

Wczasy dla seniorów w Hiszpanii

Wzorem ubiegłego roku rząd Hiszpanii (wspólnie z autonomicznym zarządkiem Andaluzji oraz Balearów) dofinansowuje seniorom z krajów Unii Europejskiej wypoczynek w tym kraju w ramach programu Travel Senior. Program adresowany jest do mieszkańców Unii Europejskiej, w tym obywateli polskich, którzy ukończyli 55 lat. Dodatkowo z unijnego dofinansowania korzystać może jedna osoba towarzysząca, w dowolnym przedziale wiekowym. Dofinansowanie wynosi 100 euro na osobę. Warunkiem jest wykupienie wczasów poza sezonem turystycznym. Ilość miejsc jest oczywiście ograniczona.

Poprzez Biuro Podróży „Galeon” mające swoją siedzibę na os. Górali 5 można jeszcze zakupić miejsca na ww. wczasy w Hiszpanii. **W ofercie są 8-dniowe (7 noclegów) wczasy na Majorce i Ibizie oraz na Costa del Sol i Costa de la Luz w terminach od kwietnia do czerwca br.** Planowane są także turnusy we wrześniu i październiku, a w najbliższym czasie okaże się, kiedy będą w sprzedaży wczasy na Wyspy Kanaryjskie. **Cena turnusu kształtuje się między 1.735 zł (najtańsza oferta) a 1.890 zł (najdroższa oferta).** W tej cenie mieści się przelot w obie strony na trasie Polska - Hiszpania -Polska, transfery z lotniska do hotelu i z powrotem, nocleg w hotelach czterogwiazdkowych, 3 posiłki dziennie z napojami, 2 południowe wycieczki, program animacyjno-zabiegowy w hotelu, opieka polskojęzyczna, pakiet ubezpieczeniowy (KL, NNM, bagaż).

Ponieważ wczasy w ramach programu Travel Senior adresowane są **do osób w wieku 55+**, Komisja Socjalna huty traktuje je podobnie jak wczasy regeneracyjne. W tym przypadku można starać się o dofinansowanie z ZFŚS z puli przeznaczonej na profilaktykę zdrowotną.

Instrukcja postępowania dla Pracowników ArcelorMittal S.A. - dotyczy wczasów w HISZPANII TRAVEL SENIOR 55+

Pracownik ArcelorMittal S.A. zgłasza się do Biura Podróży „Galeon” (os. Górali 5, tel. 12/ 642 26 20, e-mail: galeon@galeon.krakow.pl) w celu ustalenia terminu i miejsca wyjazdu.

Biuro Podróży „Galeon” sprawdza dostępność miejsc u organizatora wyjazdu (Watra Travel). Po potwierdzeniu dostępności oferty i zarezerwowaniu miejsca Pracownik do 3 dni* musi

dokończenie na str. 4

Celebryci do lamusa

Większość z nas zdaje sobie sprawę, że rząd Platformy Obywatelskiej nie rządzi Polską dobrze. Właściwie to nie rządzi wcale, a jedynie trwa, bo przecież rozkręcone koło gospodarki jakoś się kręci niezależnie od władzy. Dziś odczuwamy na własnej skórze podwyżki, jakie rząd nam zafundował i jakie jeszcze zafunduje. Trzeba bowiem pamiętać, że w nowelizacji ustawy o podatku VAT, jaka weszła w życie od 1 stycznia br., ustawodawca wprowadził niejako automatyczny mechanizm wzrostu stawek w przypadku, gdy relacja państwowego długu publicznego do produktu krajowego brutto przekroczy, w którymś z najbliższych lat próg 55% (ustawa o VAT przewiduje bowiem schemat podwyższania stawek, gdy relacja państwowego długu publicznego do produktu krajowego brutto przekracza 55%). W styczniu br. relacja ta kształtowała się na poziomie ok. 53,5%. A więc jest duża szansa, że wskaźniki pójdą w górę jeszcze przy tym rządzie.

A co się rządowi udaje? Udaje się nad wyraz dobrze straszenie społeczeństwa PiS-em. Na razie tak skutecznie, że około 40% narodu jest ciężko przestraszone. Ta część społeczeństwa wierzy w zagrożenie ze strony PiS, boi się i czeka. No właśnie, tylko czym nas straszą, dlaczego bać się PiS? Na to pytanie jest nad wyraz ciężko odpowiedzieć. No bo przecież ludzie uczciwi nie powinni się bać. Bać się powinni ci, którzy czują się winni - kolesie, rodzinie, aferzyści.

Nie powinno powtarzać się propagandy PO lansowanej non stop m.in. przez „wybiórczą” oraz TVN - polegającej przede wszystkim na straszeniu ludzi innymi partiami. Najwyższy czas, by skończyć zauważać pijarowski bełkot PO.

A zegar tyka ... Polsce potrzeba prawdziwych polityków, a nie celebrytów, bo inaczej możemy stracić 20 lat ciężkich, odczuwanych na własnej skórze, przemian.

Złe propozycje zmian w nadzorze właścicielskim

- Odebranie załodze prawa do powoływania swoich przedstawicieli do zarządów i rad nadzorczych komercjalizowanych przedsiębiorstw to działanie sprzeczne z rozwiązaniami unijnymi. Grozi załamaniem w Polsce systemu partycypacji pracowniczej - alarmuje „Solidarność” i apeluje do posłów o niewprowadzanie nowych przepisów.

Chodzi o zapisy projektu ustawy o zasadach wykonywania niektórych uprawnień Skarbu Państwa. Prace nad nią od kilku tygodni trwają w parlamencie. Ustawa m.in. pozbawia pracowników prawa do powoływania swoich przedstawicieli do zarządów i rad nadzorczych komercjalizowanych przedsiębiorstw.

Zdaniem „Solidarności”, podstawowym błędem autorów i zwolenników nowych przepisów jest pogląd, w Polsce wykształciły się już inne, „bardziej dojrzałe” formy partycypacji pracowniczej. - Powoływanie się rządu na funkcjonowanie ustawy o informowaniu i konsultowaniu pracowników jest nietrafione, ponieważ zgodnie z informacjami Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej rady pracowników powołano jedynie w 9% firm, które teoretycznie objęte są działaniem ustawy - podkreślają członkowie prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. - Ponadto zgodnie z Konstytucją w naszym kraju realizowany jest model społecznej gospodarki rynkowej, której kluczowym elementem jest szeroko rozumiany współudział pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Nowe rozwiązania łamią te zapisy Konstytucji.

O konieczności utrzymania dotychczasowych rozwiązań są też przekonani członkowie rad nadzorczych zasiadających w nich z rekomendacji pracowników. - Nikt inny jak przedstawiciele załogi, czyli ci którzy pracują w danym przedsiębiorstwie, nie zna przedsiębiorstwa lepiej. Mają od załogi legitymację do reprezentowania jej w radzie. Ludzie im ufają, co nie zawsze można powiedzieć o innych członkach rad nadzorczych czy zarządów spółek - uważa Adam Partyka, członek rady nadzorczej z ramienia pracowników w Bogdanie Lubelskim Węgla SA.

Roman Gałęzewski, członek rady nadzorczej z ramienia pracowników w Stoczni Gdańskiej nie pozostawia suchej nitki na zarzucie, że utrzymanie dotychczasowych rozwiązań jest dla związków zawodowych istotne głównie ze względów finansowych. - Przecież to właśnie partie rządzące traktują rady nadzorcze jako ważny dodatek do pensji dla swoich kolegów i znajomych. Ministrowi skarbu państwa radzę, żeby zlikwidował wynagrodzenia dla członków rad nadzorczych, wtedy zobaczymy, ilu będzie chętnych do pracy w nich. Na pewno ze strony pracowników oni pozostaną - podkreśla Gałęzewski. Jego zdaniem obecność przedstawiciela pracowników w radzie nadzorczej można porównać do szczepionki, która ma zapobiec popełnieniu pewnych błędów przez zarząd firmy, a które są dostrzegane przez stronę społeczną.

Zaniepokojony dążeniem do ograniczenia partycypacji pracowniczej jest też Zdzisław Przydatek z rady nadzorczej Południowego Koncernu Energetycznego. - 23 stycznia zarząd Tauronu zmienił statut Południowego Koncernu Energetycznego, tak aby wyeliminować przedstawicieli załogi z rady nadzorczej. Moim zdaniem za takimi działaniami stoi Skarb Państwa, który wykorzystuje różne sposoby, żeby pozbawić pracowników prawa do posiadania swoich przedstawicieli w radach nadzorczych. To zamach na uprawnienia pracownicze. Chce się nas odciąć od informacji, które jako członkowie rad nadzorczych otrzymywaliśmy zawsze wcześniej. Teraz o wielu decyzjach zarządu, dotyczących również pracowników, będziemy dowiadywać się po fakcie. To niszczenie dialogu społecznego przez właściciela, czyli Skarb Państwa - uważa Przydatek.

Tymczasem w wielu krajach Unii Europejskiej rozwiązania uwzględniające szeroką partycypację pracowniczą spełniają istotną rolę. Jak mówi Andrzej Matla z Biura Zagranicznego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, zapisy te są często znacznie bardziej propracownicze niż w naszym kraju. - W Szwecji, jeśli firma liczy co najmniej 25 pracowników, ich reprezentant ma prawo do zasiadania w zarządzie spółki. W Niemczech istnieje rozbudowany system współzarządzania (Mitbestimmung) przedsiębiorstwami przez załogę - zauważa Matla.

Również na poziomie unijnym mechanizmy partycypacji są doceńiane i wprowadzane. - Od 2001 roku obowiązuje w Unii dyrektywa 2001/86 o zaangażowaniu pracowników w spółce europejskiej, czyli działającej transgranicznie, z siedzibą w wybranym kraju unijnym. Na poziomie europejskim mamy już kilku polskich reprezentantów w radach takich spółek. Mają spore uprawnienia - dodaje Matla.

- Partycypacja pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem jest niezwykle ważna. Daje przedstawicielom załóg wgląd w strategiczne informacje o spółce. Pozwala łatwiej przejść przez czasy restrukturyzacji. Załoga uczestniczy w procesie decyzyjnym, z mniejszymi oporami przyjmuje zmiany. Dlatego „Solidarność” jest zdecydowanie przeciwna zapisom nowej ustawy. To złe rozwiązania dla całej gospodarki.

Przewodniczący Solidarności Piotr Duda wystosował w tej sprawie list do wszystkich klubów poselskich, w którym przekonywał do racji „Solidarności”. Sprawa będzie też poruszana na Komisji Trójstronnej.

dok. ze str. 2 **PROPOZYCJE BP GALEON**
podpisać „Umowę-Zgłoszenie o udział w imprezie” i wpłacić 50% wartości imprezy.

* Uwaga! Jeżeli Pracownik nie zmieści się terminie 3 dni rezerwacji przepada.

Jednocześnie z wpłatą 50% i podpisaniem umowy Pracownik otrzymuje zaświadczenie, które niezwłocznie dostarcza do swojego działu socjalnego. Po otrzymaniu skierowania na wczasy zawierającego kwotę dofinansowania Pracownik dostarcza je do B.P. „Galeon”, dopłaca ewentualną różnicę między wartością imprezy, a kwotą dofinansowania i dokonaną wpłatą. Po otrzymaniu wpłaty dofinansowania z funduszu socjalnego B.P. „Galeon” zwraca Pracownikowi nadpłatę.

* * *

Pielgrzymki na beatyfikację Ojca Świętego - Jana Pawła II
„Galeon”, o czym pisaliśmy w NBS nr 4/1125, proponuje swoim klientom udział w pielgrzymkach z okazji beatyfikacji Jana Pawła II. W ofercie jest 9 pielgrzymek różniących się programem, ilością zwiedzanych miejsc, czasem trwania i ceną. Szczegółowa oferta została rozprowadzona wśród naszych przewodniczących, powinna być również dostępna na stronie www.galeon.krakow.pl.

„Galeon” wystąpił do Komisji Socjalnej AMP S.A. Oddziału Kraków o przyznanie pracownikom uczestniczącym w pielgrzymkach. Komisja ustaliła, że **dofinansowanie w wysokości 600 zł/os. udzielone zostanie 100 osobom** upoważnionym do korzystania z ZFŚS, które wykupią udział w dowolnej pielgrzymce oferowanej przez ww. biuro turystyczne. Również MOZ NSZZ „Solidarność” krakowskiego oddziału postanowiła przeznaczyć pewną kwotę na dofinansowanie udziału naszych związkowców w tych konkretnych pielgrzymkach.

O szczegóły oferty najlepiej pytać organizatora pielgrzymek (tel. 12 642-26-20 lub 511 440 930), a w kwestii dofinansowania pracowników Działu Socjalnego huty.

Uwaga, w przypadku opisywanych tu wczasów regeneracyjnych oraz pielgrzymek Biuro Podróży „Galeon” nie uwzględnia kart rabatowych Grosik.

Uwaga pracownicy Huty i spółek

Przypominamy wszystkim pracownikom ArcelorMittal Poland oraz hutniczych spółek, że do grupowego ubezpieczenia w PZU Życie można zapisywać swoją najbliższą rodzinę (współmałżonka i dorosłe dzieci)! Grupowe ubezpieczenie na życie jest znacznie korzystniejszą formą ubezpieczenia aniżeli indywidualne (wyższe świadczenia przy niższych składkach). Pracowników, którzy do tej pory nie posiadają grupowego ubezpieczenia na życie serdecznie zapraszamy do biura obsługi.

PZU przygotowuje dla ubezpieczonych dodatkowe i bardzo atrakcyjne karty Klubu PZU Pomoc.

Do grupowego ubezpieczenia na życie mogą również zapisywać się byli pracownicy ArcelorMittal Poland i hutniczych spółek (do 69 roku życia).

Pracownicy ArcelorMittal Poland ubezpieczeni grupowo w PZU Życie, którzy do tej pory nie odebrali „Karty Opieki Medycznej”, proszeni są o zgłoszenie się do biura obsługi.

Informujemy pracowników Spółek: PUS „HUT-PUS” i MADROHUT, że od dnia stycznia 2011 r., a AMP REFRACTORIES od lutego br., obsługa osób ubezpieczonych w PZU Życie realizowana jest, podobnie jak pracowników ArcelorMittal Poland, w budynku administracyjnym „S”, kl. A, II piętro, pok. 206, tel. (12) 390-40-50, wew. dla spółek 40-50, w poniedziałek w godz. 8.30-16.30, we wtorek, środę, czwartek i piątek w godz. 7.00-15.00.

Hutnicza Fundacja Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej



serdecznie zaprasza na bezpłatne specjalistyczne konsultacje w dniach:

14 lutego (poniedziałek):

* **gastrologiczne** - od godz. 17.15

15 lutego (wtorek):

* **neurologiczne** - od godz. 10.30,

* **laryngologiczne** - od godz. 11.00,

* **kardiologiczne** - od godz. 15.00,

16 lutego (środa):

* **psychologiczne** - od godz. 12.30,

17 lutego (czwartek):

* **pulmonologiczne** - od godz. 9.00,

18 lutego (piątek):

* **okulistyczne** - od godz. 11.00,

* **ortopedyczne** - od godz. 11.00,

* **kardiologiczne** - od godz. 16.00.

Rejestracja telefoniczna na konsultacje odbędzie się w dniach 10 i 11 lutego br., w godz. 11.00-14.00, tel.: 787 610 696

Konsultacje będą przeprowadzane w siedzibie Ujastek Spółka z o.o. sp. k. (Kraków, ul. Ujastek 3)

Wielu może więcej

Podaruj sobie 1%

KRS 0000052378

Szanowni Państwo!

W ramach Akcji Podaruj Dzieciom Ferie, udało się zebrać kwotę 7.249,68 zł.

Dziękujemy serdecznie za okazane wsparcie finansowe, które jest wyrazem Państwa dobroci i chęci niesienia pomocy. Każdy z dotychczasowych darczyńców otrzyma pamiątkowy kalendarz na 2011 rok. Jednocześnie chcemy zakomunikować, że nie kończymy akcji - będziemy kontynuować zbiórkę pieniędzy na rzecz dzieci z domów dziecka poszkodowanych w powodzi 2010.

W dalszym ciągu liczymy na wpłaty od Darczyńców na rzecz poszkodowanych dzieci. Darowizny zbiera Hutnicza Fundacja Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej - Tytuł „Darowizna”, Bank PeKaO nr rachunku: 19 12 40 4588 1111 0010 3375 9051.

Można także przekazać 1% na rzecz organizacji pożytku publicznego jaką jest Hutnicza Fundacja Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej. Nie zostawiaj pieniędzy Fiskusowi!

Czy wiesz, że...

* ZUS wypłaca emerytury ok. pięciu milionom obywateli.

* 308 tysięcy emerytów dorabia do emerytury, w tym ok. 20 tysięcy robi to poza granicami naszego kraju (w państwach UE, Islandii, Liechtensteinie, Norwegii, Szwajcarii, USA, Kanadzie, Korei Płd., Macedonii, Chorwacji, Serbii, Czarnogórze, Bośni i Hercegowinie).

* Około 47 tys. osób po przejściu na emeryturę nie przerwało dotychczasowej pracy.

NOWOHUCKI BIULETYN SOLIDARNOŚCI

Pismo KRH NSZZ "Solidarność". Red.: Mirosława Włazińska, Roman Wątkowski (red. odp.). Tel. 290-38-29, tel/fax 290 37-72.

Nakład 2 000 szt. Numer zamknięto 09.02.2011 r. Do użytku wewnętrznego członków i sympatyków NSZZ "Solidarność".

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