



# Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 7/1128

16 lutego 2011 r.  
Kraków

## ZEBRANIE PRZEWODNICZĄCYCH

**n** Nierówne traktowanie pracowników, widoczne podczas **przydzielania bonów nabiałowych**, stało się powodem, dla którego organizacje związkowe podjęły kroki zmierzające do naprawienia sytuacji, budzącej tak wiele emocji wśród załogi krakowskiego oddziału. Na obecną chwilę starania związków nie przyniosły oczekiwanych efektów, bowiem służby HR upierają się, że bony przyznawane są zgodnie z przepisami.

Rozmawiano o tym na zebraniu, przypominając, że cała sprawa jest wynikiem błędnie zdefiniowanej grupy osób uprawnionych, czego nie dopatrzoneo w przeszłości, a czego przykre konsekwencje mamy w chwili obecnej. Różnica osiemnastu złotych w wartości bonów uwidoczniła podział na uprawnionych i nieuprawnionych, zarówno w obrębie naszej huty, jak między oddziałami. Zdaniem jednego z rozmówców, w tym zamieszaniu wokół bonów bardziej chodzi o zasadę niż pieniądze. Pracownicy obawiają się, że obecny podział będzie miał wpływ na inne uprawnienia w przyszłości. Czyż nie wydają się słuszne żądania, by osoby pracujące na tych samych stanowiskach, ale w różnych oddziałach tej samej firmy, posiadały te same uprawnienia? Zgodnie z tym poglądem NSZZ „Solidarność” będzie wszelkimi sposobami naciskała władze Spółki, aby zweryfikowano dotychczasowe listy pracowników pod kątem należnych im uprawnień.

**n** Leszek Kochan zdał **relację z ostatniego posiedzenia Zespołu Roboczego** (10 lutego), na którym kontynuowano tematy z poprzedniego spotkania.

Zapoznano się z proponowaną przez pracodawcę procedurą stosowania **Porozumienia o redystrybucji części wynagrodzeń pracowników, z którymi w IV kwartale ubiegłego roku rozwiązano umowę o pracę**. Rzecz dotyczy 20 procent wynagrodzeń byłych pracowników, z których większość odeszła skutkiem nabycia praw do świadczeń emerytalno-rentowych lub przedemerytalnych. Jak podano, w IV kwartale 2010 r. odeszło z tych powodów 110 pracowników, z czego w oddziale krakowskim - 43 pracowników, w Dąbrowie - 38, w Sosnowcu - 5 i w Świętochłowicach - 24. W tych komórkach organizacyjnych, gdzie pracownikom nadłożono obowiązków z powodu odejścia wyżej wymienionych osób (taka sytuacja jest np. w Zakładzie Energetycznym), płace jednostkowe mogą wzrosnąć od 100 zł do maksymalnie 500 zł. Te dodatkowe środki, na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, kierowane są do pracowników, którzy przejęli obowiązki po zwolnionych kolegach i teraz wykonują pracę zwiększonym wysiłkiem. Jak zaznaczono, niedopuszczalne jest przesuwanie kwoty wzrostu wynagrodzeń z grupy pracowników zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych na robotnicze i odwrotnie.

dokończenie na str. 2

## Spotkanie z prezesem S. Samaddarem

### Uruchamianie części surowcowej

**W połowie marca br. rozpocznie się produkcja surowki na wielkim piecu nr 5 w krakowskim oddziale. Rusza zatem część surowcowa w Krakowie po wielomiesięcznym postoju.**

Wypełniona sala teatralna krakowskiego oddziału ArcelorMittal Poland, głównie pracownikami części surowcowej, podczas spotkania z dyrekcją świadczyła o zapotrzebowaniu na najnowsze informacje z „pierwszej ręki”. Widać było wyraźnie, że pracownicy są żywotnie zainteresowani tym, co dzieje się w miejscu ich pracy, że są zainteresowani swoimi miejscami pracy.

W spotkaniu uczestniczyli: prezes Zarządu, dyrektor generalny - Sanjay Samaddar, członek Zarządu, dyrektor zarządzający - Manfred Van Vlierberghe, dyrektor zarządzający oddziału surowcowego - Bogdan Mikołajczyk oraz dyrektor biura kadr i relacji społecznych - Andrzej Węglarz.

Spotkanie z załogą rozpoczęło się (i zakończyło) w sposób dość nietypowy; od videoprezentacji wypowiedzi pracowników części surowcowej dotyczących przeprowadzanego remontu wielkiego pieca. Zdecydowana większość wypowiadających się pracowników obawiała się o pracę, gdy dowiedziała się o czasowym zamknięciu części surowcowej. Jednak kiedy przeprowadzane remonty nabierały tempa, ich obawy malały.

- Jestem zadowolony, że spotykamy się w lepszej atmosferze niż poprzednim razem - rozpoczął spotkanie prezes. Przedstawił obecnym nowego dyrektora zarządzającego, który w skrócie omówił swoją drogę kariery. Pierwszym wyzwaniem po objęciu funkcji dyrektora zarządzającego będzie dla niego poprawienie wyników w zakresie bezpieczeństwa, bo jak powiedział: - Jeśli tego nie uczynimy, nie będzie miejsca dla nas w Grupie ArcelorMittal. Wskazał na elementy, które jego zdaniem poprawią bezpieczeństwo pracy: otwartość dialogu i rozmowy z pracownikami oraz utrzymywanie należytego porządku. M. Van Vlierberghe poruszył także kwestię efektywności energetycznej, która ma wpływ na koszty oraz ochronę środowiska, a także konieczną obniżkę kosztów logistyki, czyli transportu.

Kwestia bezpieczeństwa poruszona została także przez prezesa Zarządu, który pod tym względem określił rok ubiegły jako katastrofalny. - Jeden wypadek śmiertelny w Krakowie, dwa w Dąbrowie Górniczej i pięć potencjalnie śmiertelnych daje negatywny obraz stanu bezpieczeństwa. Poza tym w ArcelorMittal Poland wydarzyło się 49 wypadków powodujących zwolnienia lekarskie i 20 w powiązanych spółkach. Taka sytuacja zdaniem prezesa budzi duże zaniepokojenie. - Tym tematem musimy w tym roku zająć się w inny sposób. W najbliższy piątek odbędzie się seminarium poświęcone wypadkom w ArcelorMittal Poland i możliwościami ich znacznego ograniczenia. - Mam nadzieję, że

dokończenie na str. 2

dok. ze str. 1 **ZEBRANIE PRZEWODNICZĄCYCH**

Ważne jest to, że wypłata podwyżki dla pracowników, których Porozumienie to dotyczy, nastąpi od 1 marca 2011 r. z jednoczesnym wyrównaniem od 1 października 2010 r.

Natomiast w kwietniu br. nastąpi pierwsza **wypłata dodatków mistrzowskich** z 1% puli będącej w dyspozycji Dyrektora Generalnego. Ten motywacyjny dodatek nie może przekraczać 500 zł, w których mieszczą się następujące kwoty składowe: za bezwypadkowość do 250 zł, za niską absencję (poniżej 3,5%) do 125 zł i kolejne 125 zł za wypełnianie kart oceny pracowników.

Strona związkowa upominała się o **dodatki szkoleniowe** dla osób, których zadaniem jest douczanie czy szkolenie nowych pracowników.

Następnym tematem podjętym przez Zespół Roboczy były **zmiany w Regulaminie Premiowym**. W tej kwestii strony nie doszły do pełnego porozumienia, w związku z czym rozmowy będą musiały być kontynuowane. Jak zapisano w protokole z posiedzenia „począwszy od lutego 2011 r., podstawą do obliczania Funduszu Premiowego pracowników Spółki będą faktycznie wypłacone płace zasadnicze za dany okres czasu.”

W tym samym protokole zapisano, że z dniem 1 marca planowane jest **uruchomienie możliwości odejść pracowników z AMP S.A. w roku 2011** na wniosek pracownika – na zasadach określonych w § 90 ust.3. ZUZP.

**n** Po omówieniu wieści z Zespołu Roboczego powrócono do spraw bieżących. W zebraniu uczestniczyli **przedstawiciele KO NSZZ „Solidarność” pracujący wcześniej w spółce „Sed-Hut”**, a obecnie przejęci przez nowego pracodawcę tj. Impel Security Poland Sp. z o.o. Okazuje się, że związkowcy mają wiele krytycznych uwag w stosunku do obecnego pracodawcy mimo, że od przejścia pracowników z Sed-Hut minęło dopiero 2 tygodnie. Martwią się, co będzie po upływie roku, kiedy skończą się gwarancje pracy i płacy wynikające z art. 23<sup>1</sup> k.p. Już teraz, jak mówili na zebraniu, spotykają się z próbami zastraszania, zapowiedziami zwolnień, próbami omijania przepisów kodeksu pracy. Nowe porządki nie za bardzo się pracownikom podobają, szczególnie gdy stwarzają dodatkowe utrudnienia. Niskie pensje powodują, że chętnie dorabialiby nadgodzinami, ale pracodawca ku temu się nie skłania i na stanowiska, gdzie nie ma obsady, zatrudnia obcych pracowników.

Władysław Kielian przyznał, że dotychczasowe próby podjęcia rozmów ze spółką Impel Security w celu wypracowania porozumienia ze stroną społeczną, jak dotąd się nie powiodły. Aby pomóc tej sprawie KRH porozumiało się z przewodniczącym „Solidarności” w Impelu, urzędującym w warszawskiej siedzibie spółki.

Podczas końcowej dyskusji przewodniczący zwracali uwagę na dysproporcje w zarobkach między „rdzennymi” pracownikami, a ich kolegami, którzy zostali przeniesieni z innych zakładów lub spółek. Zareagowali na to przedstawiciele spółek, informując, że średnie płace w ich firmach są niższe niż w hucie. Jakby tego było mało, spółki do tej pory zwlekają z podwyżką wynagrodzeń dla swoich pracowników.

**n** Zarząd KRH poinformował przewodniczących, że po raz pierwszy od wielu lat nasza związkowa majówka nie odbędzie się poza Krakowem. Z powodów organizacyjnych i oszczędnościowych MOZ NSZZ „S” zarezerwowała w tym roku obiekty należące do nowohuckiego klubu sportowego „Hutnik”, gdzie

w ostatnią sobotę maja spotkamy się na wspólnej zabawie. Ponieważ kilka dni później przypada Dzień Dziecka, organizatorzy szczególną uwagę chcą skupić na dzieciach, przeznaczając dla nich upominki i nagrody w licznych konkursach. Także dorośli znajdą niejedną okazję do dobrej zabawy, o czym wie każdy, kto w poprzednich latach uczestniczył w naszych majówkach.

Na tegoroczną majówkę „Solidarność” chce zaprosić wszystkich pracowników huty i spółek z rodzinami, dlatego bliższe informacje o terminie i warunkach uczestnictwa znajdą się w odpowiednim czasie na wydanych z tej okazji plakatach.

### UWAGA PRZEWODNICZĄCY!

W związku ze zbliżającym się Dniem Kobiet prosimy o dostarczenie do księgowości KRH sprawdzonych i potwierdzonych list wszystkich pań zrzeszonych w naszym Związku. Mniej więcej tydzień przed tym świętem przewodniczący powinni skontaktować się z Zarządem KRH (kol. Tadeusz Stasielak, tel. 290-37-62), aby ustalić datę odbioru przygotowanych z tej okazji upominków.

dok. ze str. 1 **URUCHAMIANIE CZĘŚCI ...**

zostaną zgłoszone nowe pomysły, które przyczynią się do bezpieczniejszej pracy - mówił S. Samaddar. Prezes ArcelorMittal Poland obiecał lepszy sprzęt ochronny dla pracowników, ale jednocześnie zwrócił uwagę, że przede wszystkim sami musimy reagować na zachowania zagrażające wypadkiem.

Następnie prezes przeszedł do podsumowania 2010 roku. - Od początku kryzysu, jaki objął cały świat, przeszliśmy dość długą drogę, podczas której staraliśmy się, nie tylko jako Zarząd, dostosować do sytuacji. Nasze zdolności produkcyjne oraz struktura przystosowane są do pracy na czterech wielkich piecach. Zostaliśmy zmuszeni do ograniczenia pracy na dwóch wielkich piecach. Wielu pracowników, również tutaj obecnych na sali, zgodziło się przenieść do pracy w Dąbrowie Górniczej. Ta elastyczność jest oznaką konkurencyjności. I za to jestem wdzięczny tym pracownikom - kontynuował prezes.

Od 1 stycznia w strukturach ArcelorMittal Poland znalazła się koksownia Zdzeszowice. Problemy ma będąca w strukturach AMP Huta Batory produkująca blachy grube. Po załamaniu się w Polsce przemysłu stoczniowego producenci tych blach (Huta Częstochowa i Pokój, a także czeskie huty) mają poważne kłopoty. Dwa dni temu podjęto decyzję o czasowym wstrzymaniu produkcji w chorzowskim oddziale. Pracownicy zostali poproszeni o podobną elastyczność jak w Krakowie. Zapewniono im dowóz do Dąbrowy i Świętochłowic.

- Jednym z ostatnich pomysłów i wyzwań dla pracowników jest tzw. program cos dotyczący przesuwania pracowników do grupy wsparcia. Tego tematu jednak prezes nie rozwijał, ponieważ przez salę przeszedł pomruk niezadowolenia. Zapewniał jednak, że choć niektórzy z pracowników mają po 20 lat pracy i przejdą do grupy wsparcia w ich statusie nic się nie zmieni.

W ostatnim czasie rynek - zdaniem S. Samaddara - zachowuje się dość nieprzewidywalnie. W grudniu były problemy z nadprodukcją słabów (ok. 30 tys. ton) i problemy z ich sprzedażą, po czym przysły gwałtowne zamówienia, tak, że przewalcowanych słabów było za mało. To było powodem, że walcownia gorąca nie pracowała przez 2-3 dni. Podobnie jest z koksem. Po kataklizmie w Australii w ciągu 3 tygodni cena tony koksu wzrosła z 200 do 380 \$ za tonę.

Wspominając o inwestycjach prezes zauważył, że 70-80 % z ok. 50 mln euro środków finansowych, zaangażowanych zostało w część surowcową. W krakowskim oddziale są to przede wszystkim: instalacja odsiarczania surówki, remont nagrzewnic oraz budowa wagonów do przewozu surówki.

Dziękując za zaangażowanie pracowników w roku ubiegłym prezes zwrócił jednak uwagę, że w dalszym ciągu koszty w krakowskim oddziale są wyższe od tych z Dąbrowy Górniczej. - Muszą zatem zostać podjęte działania, które doprowadzą do obniżki kosztów tutaj - mówił S. Samaddar.

Następnie uczestnicy spotkania przeszli do zadawania pytań. Pierwszy zabrał głos przewodniczący KRH Władysław Kiełian. Poruszył on dwa najistotniejsze tematy, jakie nurtują pracowników. Pierwszy z nich dotyczył równego traktowania pracowników jeśli chodzi o posiłki i bony nabiałowe, drugi - braku do tej pory podwyżek płac dla pracowników hutniczych spółek.

- Chcemy być fair w stosunku do pracowników, dlatego też będę rozmawiał z dyrekcją na te tematy. Jesteśmy otwarci na propozycje i na pewno będzie ona przedmiotem ponownej analizy - odpowiedział S. Samaddar.

Kolejne pytanie dotyczyło ilości zatrudnionych w części surowcowej i pojawiającej się informacji o redukcji zatrudnienia. Na nie odpowiadał dyr. B. Mikołajczyk, który potwierdził informację o zmniejszeniu zatrudnienia o ok. 80 osób, z tym że znaczna część z tych osób już odeszła. Zapewnił, że nie będzie gwałtownych redukcji zatrudnienia.

Tadeusza Stasielaka, wiceprzewodniczącego KRH interesowały zamierzenia w stosunku do Service Group, a zwłaszcza jej krakowskiego oddziału.

Prezes AMP stwierdził, że koszt wykonywanych przez Service Group usług jest o 20-30% wyższy od konkurentów. - Jeżeli wybierzemy tego najtańszego, to straci GS, a jego sytuacja się jeszcze bardziej pogorszy. Z drugiej strony zdajemy sobie sprawę, że pracują tam nasi pracownicy. Musimy zatem podjąć decyzje doprowadzające do sytuacji, w której spółka ta będzie konkurencyjna - odpowiadał S. Samaddar. Już teraz GS wykonuje prace w Bremie i Galati. W chwili obecnej trwa analiza obecnej sytuacji, która potrwa ok. 2 miesiące i da odpowiedź na zadane pytanie. Więcej informacji przekazanych zostanie w terminie późniejszym.

Dyrektor A. Węglarz odpowiadał na pytanie dotyczące zamieszkałych w hotelu DMR pracowników. Stwierdził on, że hotel zostanie wykreślony z majątku ArcelorMittal Poland. - Może to zabrzmieć brutalnie, ale to sprawa każdego z osobna mieszkańca. Dlaczego AMP miałoby pomagać tym, a nie innym pracownikom? - pytał dyrektor.

Przewodniczący „Solidarności” Stalowni Wacław Kustra powtórzył opinię przytoczoną już wcześniej, że tak w Krakowie, jak i Dąbrowie Górniczej, rozlewacze i wytapiacze muszą podlegać takim samym zasadom przy określaniu wartości bonów nabiałowych. Poruszył też kwestię niskiego wzrostu płac w tym roku.

A. Węglarz powiedział, że w Krakowie uprawnionych do wyższej wartości bonów nabiałowych jest 180 osób, a w Dąbrowie ok. 360, ale za to w krakowskim oddziale jest ok. 1000 pracowników więcej, którym w ogóle należy się bon nabiałowy. - Nie czas w tej chwili i w tym gronie na negocjacje - stwierdził dyrektor. Odnosząc się do drugiej części pytania powiedział, że jeszcze w tym roku będą prowadzone negocjacje płacowe na temat wysokości nagrody za dobre wyniki roku poprzedniego.

Poza tym sytuacja produkcyjna i finansowa okresu, w którym prowadzone były negocjacje nie pozwalała na wyższy wzrost płac. - To był najwyższy procentowy wzrost płac, na jaki stać było ArcelorMittal Poland. Jeśli sytuacja finansowa ArcelorMittal Poland się poprawi, to siądziemy ze związkami zawodowymi do rozmów - dodał A. Węglarz.

Ostatnim akcentem spotkania był sondaż przeprowadzony wśród pracowników biorących udział w spotkaniu. Na pytania przygotowane przez zespół komunikacji społecznej odpowiadało poprzez elektroniczne piloty. Wyniki ukazywały się bezpośrednio na ekranie. Pracownicy w 99 procentach stwierdzili, że konieczne są tego typu spotkania. Najlepiej, aby spotkania takie odbywały się raz na kwartał. Oczywiście zatem jest, że pracownicy chcieliby dowiadywać się o miejscu pracy z pierwszych ust. Szkoda tylko, że zespół komunikacji społecznej w pytaniach dotyczących źródła pozyskiwania informacji w ogóle nie uwzględnił wydawanych co tydzień biuletynów związkowych, a jedynie informacje uzyskiwane z ukazującej się co miesiąc „Jedynki”, czy bezpośrednio od przełożonych niższego i wyższego szczebla. Wydaje się, że w pytaniach zabrakło obiektywizmu. Gdyby w zespole komunikacji było mniej propagandy, przekazywane informacje byłyby bardziej wiarygodne dla pracowników.

## EMERYT NA ETACIE

Prawdopodobnie nie wszyscy pamiętają, że przepis, który uniemożliwiał wypłatę emerytury osobom kontynuującym zatrudnienie u dotychczasowego pracodawcy, obowiązywał w całkiem niedawnej przeszłości, bo jeszcze do 8 stycznia 2009 r. Do tej daty wypłata emerytury uzależniona była od złożenia w ZUS potwierdzenia o rozwiązaniu stosunku pracy.

Po dwóch latach rząd zdecydował o powrocie do wcześniejszych regulacji prawnych. W związku z tym w styczniu bieżącego roku do 308 tysięcy wszystkich dorabiających emerytów ZUS przesłał pisma informujące o tym fakcie. Jak się okazało, spowodowało to wielkie zamieszanie, albowiem dużej części adresatów zmiany w przepisach nie dotyczyła.

Obecna zmiana przepisów dotyczy wyłącznie osób, które otrzymują emeryturę z ZUS, mimo że nie rozwiązały stosunku pracy ze swoim ostatnim pracodawcą, tj. zakładem pracy, w którym pracowali w momencie uzyskania prawa do tego świadczenia. Konkretnie chodzi o te osoby, które od 8 stycznia 2009 roku do końca 2010 roku przeszły na emeryturę, ale nie przerwały dotychczasowego zatrudnienia. Teraz muszą oni dostarczyć do ZUS świadectwo pracy lub zaświadczenie od pracodawcy o tym, że ich stosunek pracy został rozwiązany. Jeśli tego nie zrobią do końca września 2011 roku, ZUS zawiesi im wypłatę świadczenia.

Gazeta Prawna zwraca uwagę na pewien szczegół, który niektórym może umknąć uwadze. Mianowicie chodzi o tę grupę emerytów, którzy do końca 2010 roku rozwiązali umowę o pracę i obecnie utrzymują się tylko z emerytury, ale o swoim rozstaniu z pracodawcą nie poinformowali ZUS, ponieważ w tym czasie nie mieli takiego obowiązku. Oni także powinni dostarczyć do ZUS odpowiedni dokument poświadczający, że ich umowa o pracę się skończyła.

Pozostali pracujący emeryci, którzy podjęli zatrudnienie po wcześniejszym rozwiązaniu umowy o pracę, mogą spokojnie zignorować pismo otrzymane z ZUS-u.



**Biuro Podróży „GALEON”**

**PIELGRZYMKI**

**BEATYFIKACJA OJCA ŚW. JANA PAWŁA II**

(z noclegiem tranzytowym na trasie)



\* **8 dni** - Rzym, Loreto, Lanciano, Manopello, San Giovanni Rotondo, Asyż, Cascia, Wenecja, Padwa - termin 29.04 - 06.05.2011 - cena 699 zł + 210 euro (tj. ok. 1.539 zł);

\* **8 dni** - Rzym, Loreto, Lanciano, Manopello, San Giovanni Rotondo, Asyż, Cascia, Wenecja, Padwa - termin 29.04 - 06.05.2011 - cena 699 zł + 230 euro (tj. ok. 1.619 zł);

\* **8 dni** - Rzym (hotel w Rzymie), Loreto, Lanciano, Manopello, San Giovanni Rotondo, Asyż, Cascia, Wenecja, Padwa - termin 29.04 - 06.05.2011 - cena 699 zł + 325 euro (tj. ok. 1.999 zł);

\* **7 dni** - Rzym, Asyż, Cascia, Orvieto, Siena, Wenecja, Padwa - termin 29.04 - 05.05.2011 - cena 499 zł + 215 euro (tj. ok. 1.359 zł);

\* **7 dni** - Rzym, Asyż, Cascia, Orvieto, Siena, Wenecja, Padwa - termin 29.04 - 05.05.2011 - cena 499 zł + 235 euro (tj. ok. 1.429 zł);

\* **7 dni** - Rzym (hotel w Rzymie), Asyż, Cascia, Orvieto, Siena, Wenecja, Padwa - termin 29.04 - 05.05.2011 - cena 499 zł + 330 euro (tj. ok. 1.819 zł);

\* **6 dni** - Rzym, Asyż, Cascia - termin 29.04 - 04.05.2011 - cena 499 zł + 175 euro (tj. ok. 1.190 zł);

\* **6 dni** - Rzym, Asyż, Cascia - termin 29.04 - 04.05.2011 - cena 499 zł + 195 euro (tj. ok. 1.279 zł);

\* **6 dni** - Rzym (hotel w Rzymie), Asyż, Cascia - termin 29.04 - 04.05.2011 - cena 499 zł + 290 euro (tj. ok. 1.659 zł);

Trzy z wyżej wymienionych opcji różnią się programem (np. pobyt w hotelu lub nocne czuwanie z uczestnictwem w mszy św.). **Prosimy o szybką decyzję, ponieważ w kilku przypadkach pozostało niewiele miejsc w autokarze.**

W cenie pielgrzymki zawarte są: autokar klasy lux, noclegi w hotelach, śniadania i obiadokolacje, opieka pilota, ubezpieczenie, opłaty drogowe i parkingowe.

Szczegóły oferty dostępne są u przewodniczących poszczególnych komórek organizacyjnych oraz w biurze „Galeon”: Kraków, os. Górali 5

**www.galeon.krakow.pl e.mail: galeon@galeon.krakow.pl**

Telefony w sprawie pielgrzymki: 12/642-26-20, kom. 0511 440930.

Biuro Podróży „Galeon” przygotowało „ściągi” dla obecnych i byłych pracowników AMP S.A. O/Kraków wybierających się z pielgrzymką do Rzymu na beatyfikację Ojca Świętego Jana Pawła II. Ściągą zawiera instrukcję postępowania w celu uzyskania dofinansowania z ZFŚS.

**Instrukcja dla pracowników AMP SA**

Dofinansowanie pracowników i członków ich rodzin wynosi 600 zł dla każdego uprawnionego.

1. Pracownik zgłasza się do BP „Galeon” (os. Górali 5) w celu podpisania umowy, wpłaca zaliczkę w wysokości 300 zł od osoby. Jednocześnie uzupełniana jest dokumentacja potrzebna do rozliczeń z Funduszem Socjalnym zgodnie z wymaganą tabelką (m.in.: nazwa komórki organizacyjnej pracownika, numer przepustki itd.)

2. Dopłata uczestnika, pomniejszona o przysługujące dofi-

nansowanie, powinna być dokonana nie później niż 30 dni przed wyjazdem.

3. Członkom NSZZ „Solidarność” BP „Galeon” wystawia zaświadczenie informujące o udziale w pielgrzymce, które uczestnik przedkłada w księgowości KRH celem potwierdzenia.

**Instrukcja dla emerytów i rencistów AMP SA**

Dofinansowanie również wynosi 600 zł dla każdego uprawnionego.

1. Emeryt lub rencista musi najpierw uzyskać zaświadczenie z komórki socjalnej obsługującej emerytów i rencistów huty, że ma uprawnienia do korzystania z dofinansowania z Funduszu Socjalnego.

2. Następnie zgłasza się do BP „Galeon” z tym zaświadczeniem w celu podpisania umowy i wpłaca zaliczkę w wysokości 300 zł od osoby. Jednocześnie uzupełniana jest dokumentacja potrzebna do rozliczeń z Funduszem Socjalnym zgodnie z wymaganą tabelką (min.: numer dowodu osobistego, adres itd.). Emeryt lub rencista musi w biurze wpłacić ryczałt podatkowy w wysokości 10% dofinansowania, czyli 60 zł od każdej osoby korzystającej z dofinansowania.

3. Dopłata uczestnika, pomniejszona o przysługujące dofinansowanie, powinna być dokonana nie później niż 30 dni przed wyjazdem.

4. Członkom NSZZ „Solidarność” BP „Galeon” wystawia zaświadczenie informujące o udziale w pielgrzymce, które uczestnik przedkłada w księgowości KRH celem potwierdzenia.

Przypomnijmy, że do tej pory tylko BP „Galeon” wystąpiło do Oddziałowej Komisji Socjalnej AMP Kraków o dofinansowanie pracownikom pielgrzymki. Dofinansowanie udzielone zostanie 100 pracownikom ArcelorMittal Poland upoważnionym do korzystania z ZFŚS, które wykupią udział w dowolnej pielgrzymce organizowanej przez to biuro podróży. **Członkowie NSZZ „Solidarność” w przypadku Biura Podróży „Galeon” mogą liczyć na dodatkowe bonifikaty.**

UWAGA, w biuletynie z poprzedniego tygodnia w artykule „Emocje na Wielkich Piecach” podana została błędna informacja dotycząca „określonego przepisami wydatku energetycznego”, który naprawdę wynosi 2000 Kcal.

**Koledze Leszkowi Ciarankowi  
szczerze wyrazy współczucia z powodu śmierci Matki  
składa „Solidarność” ZE**

**Marii Klimas  
wyrazy głębokiego współczucia z powodu śmierci Matki  
składa „Solidarność” oraz koleżanki i koledzy z Złomex**

**Januszowi Sowie  
wyrazy szczerzego współczucia z powodu śmierci SYNA  
składają koledzy i koleżanki z „Solidarności” BWZ**

**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 16.02.2011 r. Do użytku wewnętrznego członków i sympatyków NSZZ „Solidarność”.  
**e-mail: nbs.krh@poczta.fm, www.krhhhs.pl**