



Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 9/1130

2 marca 2011 r.
Kraków

ZEBRANIE PRZEWODNICZĄCYCH

Rozpoczął się marzec, czyli miesiąc, w którym zazwyczaj odbywają się całoroczne sprawozdawcze Walne Zebrania Delegatów. Zarząd KRH **ustalił już datę tegorocznego WZD MOZ na 25 marca** (w piątek). Natomiast delegaci na WZD ZOK obradować będą kilka dni później, to jest we wtorek 29 marca.

Na środę w bieżącym tygodniu zaplanowane jest **posiedzenie Głównej Komisji Świadczeń Socjalnych** ArcelorMittal Poland w celu zatwierdzenia preliminarza ZFŚS na rok bieżący.

Z kolei **7 marca zbiera się Zespół Centralny**. Według informacji dostarczonej ze strony pracodawcy, zaprezentowane zostaną założenia projektu COS [czyt. kos]. Chodzi tu o pewnego rodzaju „grupy wsparcia” powołane celem usprawnienia przepływu informacji i kontaktu pracowników zatrudnionych w oddziałach AMP ze służbami HR pozostającymi w spółce AM SSCE.

Na ostatnim lutowym spotkaniu **Zespołu Roboczego** strona związkowa wystąpiła z wnioskiem, aby „w ramach prac nad projektem COS uwzględniona została możliwość zatrudnienia w AMP (pośrednio lub bezpośrednio) części pracowników służb kadrowo-płacowych AM SSCE, jacy podlegać będą procesowi restrukturyzacji zatrudnienia w roku 2011”.

Leszek Kochan uzupełnił relację z tego spotkania (zamieszczoną w biuletynie tydzień temu) o informację w sprawie symboli płacowych na paskach wynagrodzeń. Ponieważ nie dla wszystkich są one jasne i zrozumiałe, dlatego postanowiono wydać broszurkę „ściąga” z opisem i wyjaśnieniami odnośnie wszystkich składników płacowych występujących w ArcelorMittal Poland. Zdecydowanie zdementował pogłoski jakoby pracodawca uzyskał zgodę związków co do ponoszenia przez pracowników kosztów cateringu. Organizacje związkowe uważają, że koszt dostarczenia posiłków na stanowisko pracy powinien przyjąć na siebie pracodawca.

Jeśli chodzi o zapis w ustawie, to przepisy stanowią, że **posiłek profilaktyczny** powinien być wydany pracownikowi w formie jednego dania gorącego, posiadającego wartość kaloryczną około 1000 kcal. Miarą wysiłku fizycznego jest efektywny wydatek energetyczny organizmu w ciągu zmiany roboczej. Posiłki profilaktyczne przysługują, gdy wykonywanie pracy wiąże się z określonym wydatkiem energetycznym (np. w optymalnych warunkach pracy ponad 2000 kcal dla mężczyzn i powyżej 1100 kcal dla kobiet).

Podczas dyskusji przewodniczący komentowali różne decyzje związane z wydawanymi na nowych zasadach posiłkami, powołując się na zasłyszane wśród pracowników opinie.

Na przykład niektórzy z nich ze zdziwieniem przyjęli fakt wycofania z obiegu bonów obiadowych - tzw. dekadówek. Na zebraniu wyjaśniono więc, że **od 1 marca**, kiedy wchodzi w życie **nowe zasady żywienia zbiorowego**, obiady (chodzi o te wyda-

wane w Kasynie) nie będą już dofinansowywane. Tym samym tracą sens białki abonamentowe. Teraz stołujący się pracownik będzie kupował obiad po tej samej co inni klienci cenie, za każdym razem uiszczając opłatę na miejscu w kasie.

Przewodniczący Andrzej Grabowski opowiedział o spotkaniu dotyczącym wydawania posiłków, do jakiego doszło w piątek **na Aglomerowni**. Obecnych na spotkaniu zbulwersował zamiar likwidacji stołówki, z której korzystało do tej pory około 200 osób. Teraz proponuje im się dochodzenie do stołówki usytuowanej na terenie Zakładu Koksownia, do której najbliższa droga wiedzie przez tory kolejowe! Przewodniczący obawia się też o dostawę wody mineralnej, chodzą bowiem słuchy, że może być zamieniona na gorsze jakościowo „wody smakowe”.

Na pytanie o **najbliższe negocjacje płacowe** odpowiadał Leszek Kochan, który przypominał, że już w marcu negocjowana będzie wysokość wypłaty jednorazowej tytułem nagrody za dobre wyniki roku ubiegłego. Ostatnio wyniki finansowe w Spółce znacznie się poprawiły. Jest zbyt na nasze wyroby, jest więc także nadzieja, że ta dobra passa pozytywnie odbije się na płacach - powiedział.

Przewodniczących interesowało na jakim etapie jest **remont wielkiego pieca** i czy realne są podane przez prezesa Samaddara terminy: zadmuchanie pieca 8-go marca, a 15-go marca uzyskanie pierwszego wytopu. Zdaniem przewodniczącego Wacława Kustry najwięcej problemów może przysporzyć energetyka (m.in. trzeba wysuszyć zawilgocone silniki). Poinformował, że w obecnie trwa wymiana wymurówek, a od połowy lutego grzeje się pierwszy mieszalnik.

Wśród omawianych na zebraniu tematów znalazły się także: **pielgrzymka do Rzymu na beatyfikację** Ojca Świętego Jana Pawła II oraz **związkowa majówka**. O możliwości taniego wyjazdu na beatyfikację pisaliśmy dwa tygodnie temu w biuletynie i powtarzamy tę informację raz jeszcze. Przypominamy, że pracownik ArcelorMittal Poland otrzyma dofinansowanie z ZFŚS do pielgrzymki w wysokości 600 zł (dla każdej uprawnionej osoby). Do Komisji Socjalnej z ofertą wyjazdu do Rzymu dla pracowników Huty wystąpiło tylko Biuro Podróży „Galeon”.

Całkowicie zmieniły się nasze plany majówkowe, o czym poinformował wiceprzewodniczący KRH Tadeusz Stasielak. Ogłoszona dwa tygodnie temu decyzja zorganizowania związkowej majówki na terenie KS „Hutnik” nie została dobrze przyjęta przez naszych związkowców. Na dodatek koszt wynajmu terenu „Hutnika” okazał się niewspółmiernie wysoki w stosunku do warunków oferowanych organizatorom majówki. W tej sytuacji Zarząd KRH wycofał się z powyższego pomysłu i podjął rozmowy z właścicielami ośrodka rekreacyjnego w Borku. Koniec końców, ku zadowoleniu większości zainteresowanych, 28 maja jedziemy na majówkę do Borku!

ZESPÓŁ ROBOCZY

Podczas wtorkowego (1 marca) posiedzenia Zespołu Roboczego zajmowano się bonami nabiałowymi, funduszem premiovym, ideą budowy przedszkoli przyzakładowych w Dąbrowie Górniczej i Krakowie oraz reorganizacją dotyczącą magazynów AMP.

Na początek krótka informacja o budowie w Dąbrowie Górniczej niepublicznego przedszkola, które weźmie pod swoje skrzydła Fundacja „Nasze dzieci” (w Radzie fundacji zasiadają m.in. S. Gosh i A. Wypych). Koszt tego przedsięwzięcia pokryty zostanie ze środków pochodzących ze sprzedaży obiektów socjalnych (dawnych domów wczasowych). Pomysł ten od początku poddawany był krytyce przez związkowców z Krakowa, z powodów, o których już kiedyś pisaliśmy i będziemy pisać. Powróćmy jeszcze do tego tematu, bo pracodawca obiecuje doprowadzić do powstania takiego samego przedszkola w Krakowie.

Niefortunne zmiany w zakresie gospodarki magazynowej i brak obsad w magazynach stanowiły powód do kolejnej dyskusji, tym razem prowadzonej w obecności p. Krystyny Golińskiej, odpowiedzialnej za tę reorganizację. Do rozwiązania zadawającego stronę związkową nie doszło. Ogólnie rzecz ujmując, związkowcy nie widzą powodu, by dokonywać zmian czegoś, co do tej pory całkiem dobrze się sprawdzało. Jak będzie wyglądała reorganizacja magazynów dowiemy się po 17 marca, tj. terminie, kiedy zbiera się Komitet Sterujący AMPS.A.

O bonach nabiałowych w ostatnich tygodniach wiele się pisało i mówiło, także na Zespole Roboczym. Być może rozwiązaniem będzie proponowany przez pracodawcę wykup bonów. Porozumienie regulujące zasady wykupu przedstawione zostanie na najbliższym posiedzeniu Zespołu Centralnego w dniu 7 marca.

Związkowcy uzyskali od pracodawcy informację dotyczącą wypełnienia postanowień Porozumienia z dnia 13 października 2010 r. w sprawie redystrybucji części wynagrodzeń pracowników, z którymi rozwiązywane będą umowy o pracę w roku 2010.

Ponadto przedstawiony został, wchodzący w życie z dniem 1 lutego 2011 r., „Tryb postępowania w zakresie uruchamiania Funduszu Premiowego w części nie wynikającej z przepracowanego czasu pracy”, który poniżej w całości zamieszczamy.

Komentarz do niektórych tematów poruszanych podczas spotkania Zespołu zamieścimy w przyszłym tygodniu.

Tryb postępowania w zakresie uruchamiania Funduszu Premiowego w części nie wynikającej z przepracowanego czasu pracy.

1. Zgodnie z Zasadami uruchamiania i przyznawania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A., Fundusz Premiowy jest uruchamiany za okresy miesięczne w procentowej wysokości od płac zasadniczych pracowników Spółki.

2. Każdy system płacowy jest skonstruowany w ten sposób, że w przypadku przebywania pracownika na zwolnieniu lekarskim, jego płaca zasadnicza za dany miesiąc jest zmniejszana.

3. Biorąc pod uwagę konstrukcję systemu płacowego AMP S.A., z dniem 01.02.2011. bazę do obliczania Funduszu Premiowego w Spółce stanowią będą faktyczne płace zasadnicze pracowników wynikające z przepracowanego czasu pracy, z uwzględnieniem poniższego trybu postępowania:

1) Fundusz Premiowy naliczony przez Pion Personalny - z uwzględnieniem faktycznego czasu pracy pracowników za styczeń 2011 - przesyłany jest do Dyrektorów Zarządzających - termin do 21.02.2011r.

2) Dyrektorzy Zarządzający podejmują decyzję w zakresie podziału Funduszu Premiowego na podległe im Zakłady/Biura - termin do 23.02.2011r.

3) Dyrektor Zakładu/Biura otrzymuje od Pionu Personalnego informację o wysokości Funduszu Premiowego otrzymanego zgodnie z decyzją Dyrektora Zarządzającego oraz wykazy (w formie pliku EXCEL) podległych w poszczególnych komórkach organizacyjnych pracowników, uwzględniające płace zasadnicze wg angażu i faktyczne płace zasadnicze za dany okres (tj. z uwzględnieniem nieobecności wynikającej ze zwolnienia lekarskiego) oraz kwoty Funduszu Premiowego przypadające na każdego z pracowników przy założeniu przyznania mu pełnego Funduszu za przepracowany przez niego czas pracy - termin do 23.02.2011r.

4) Dyrektor Zakładu/Biura przekazuje do Pionu Personalnego informację w zakresie podziału Funduszu Premiowego - termin do 28.02.2011r.,

5) przekazanie przez Pion Personalny do AMSSCE informacji w zakresie indywidualnie przyznanych pracownikom kwot premii motywacyjnej - termin do 01.03.2011r.

4. Kwota Funduszu Premiowego stanowiącego różnicę pomiędzy Funduszem liczoną od płac zasadniczych wynikających z angażu, a wypłaconą, wynikającą z faktycznie przepracowanego czasu pracy pracowników Zakładu/Biura, jest zawieszana, będąc uruchamiana wg następującego trybu:

1) podstawą do uruchomienia zawieszonych kwot Funduszu Premiowego jest utrzymanie w danym Zakładzie/Biurze, wskaźnika absencji na poziomie równym lub niższym od 3,55%,

2) wskaźnik absencji, o którym mowa w pkt.1. powyżej, liczony jest narastająco za kolejne miesiące roku,

3) po otrzymaniu wskaźnika absencji dla poszczególnych Zakładów/Biur za dany okres (w tym przypadku narastająco za styczeń i luty 2011) - termin do 15.03.2011r., w przypadku spełnienia warunku wskaźnika absencji z pkt. 2., wraz z uruchomieniem Funduszu Premiowego za kolejny miesiąc (w tym przypadku marzec), uruchamiana jest kwota stanowiąca 80% wszystkich zawieszonych wielkości Funduszu Premiowego z poprzednich okresów;

4) pozostała kwota zawieszonego Funduszu Premiowego (20%) jest uruchamiana w przypadku spełnienia warunku wskaźnika absencji za cały rok - wypłata wraz z wynagrodzeniem za styczeń 2012r. ,

5) wszystkie zawieszone i nie uruchomione (w związku z nie osiągnięciem przez Zakład/Biuro zakładanego wskaźnika absencji) kwoty Funduszu Premiowego, dzielone są przez Dyrektora Zarządzającego na Zakłady/Biura, które osiągnęły najniższy roczny wskaźnik absencji - wypłata wraz z wynagrodzeniem za styczeń 2012,

6) kwoty odwieszonych Funduszy Premiowych powinny być przyznawane osobom, które w okresie przebywania pracowników na zwolnieniu lekarskim przejmowały całość lub część ich obowiązków jak również w sposób istotny przyczyniły się do osiągnięcia przez Zakład/Biura wskaźnika absencji w wysokości równej lub mniejszej od 3,55%.

5. W kolejnych miesiącach procedura określona w ust.3 i ust.4 stosowana jest analogicznie.

6. Zasady przyznawania Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego, o których mowa w Zasadach Premiowania - nie ulegają zmianie.

SPRAWOZDANIE Z DZIAŁALNOŚCI SIP

Organizacje związkowe otrzymały sprawozdanie Społecznej Inspekcji Pracy krakowskiego oddziału ArcelorMittal Poland za rok ubiegły. Społeczni inspektorzy pracy realizowali, zatwierdzony przez zakładowe organizacje związkowe, roczny plan pracy oraz wykonywali inne zadania, określone w ustawie o społecznej inspekcji pracy. W 2010 roku społeczni inspektorzy wydali 74 zaleceń i 197 uwag. W poszczególnych komórkach organizacyjnych huty kształtowały się w następujący sposób:

Komórka	Uwagi	Zalecenia
PKK	26	9
PPK	32	8
PSK	15	7
BWG	29	13
BWZ	52	34
ZE	23	1
KF	20	2
RAZEM	197	74

Zgodnie z Planem Pracy w miesiącu maju przeprowadzono społeczny przegląd warunków pracy „Wiosna 2010”. W wyniku przeglądu, w którym uczestniczyli przedstawiciele organizacji związkowych wydano we wszystkich komórkach organizacyjnych huty 148 uwag oraz 42 zalecenia. W poszczególnych komórkach kształtowały się w następujący sposób:

Komórka	Uwagi	Zalecenia
PKK	15	5
PPK	31	8
PSK	15	7
BWG	21	9
BWZ	27	11
ZE	19	0
KF	20	2
RAZEM	148	42

Społeczni inspektorzy, wspólnie z pracownikami służby BHP, przeprowadzili 14 postępowań powypadkowych w tym 7 wypadków bez przerwy w pracy, 6 wypadków lekkich oraz 1 wypadek śmiertelny. Społeczni inspektorzy pracy uczestniczyli w pracach zakładowych zespołów oceniających ryzyko zawodowe. Uczestniczyli w kontrolach przeprowadzanych przez inspektorów Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie i w podsumowaniach tych kontroli. Ponadto uczestniczyli w badaniach i pomiarach środowiska pracy, egzaminach kończących szkolenia w zakresie bhp oraz pracach komisji bezpieczeństwa i higieny pracy i innych zespołów, powoływanych mocą zarządzeń, okólników i poleceń.

W biurze Społecznej Inspekcji Pracy Huty udzielano porad, szczególnie w zakresie prawa pracy. Reagowano na sygnały otrzymywane od pracowników i podejmowano interwencje. W każdy pierwszy piątek miesiąca odbywały się narady Zakładowych SIP ArcelorMittal/o Kraków, w których brali udział również sipowcy z hutniczych spółek.

W 2010 roku kontynuowana była realizacja poprawy stanu sanitarnego w ArcelorMittal Poland. Jest to ciągła realizacja poprawy spraw sanitarno-higienicznych na wniosek związków zawodowych i SIP. Hutnicza inspekcja pracy zajmuje się także kontrolą oraz pomocą przy tworzeniu tabel odzieżowych dla poszczególnych stanowisk pracy i Zakładów. Na wnioski pracowników sprowadzane są lepsze i bezpieczniejsze środki ochron indywidualnych.

Kolejny już raz w roku 2010 aktywnie uczestniczono w obchodach Dnia Bezpieczeństwa (28 kwietnia 2010 r.) w naszej firmie. Razem z kolegami z BHP przygotowywano konkursy i pokazy dla hutniczej załogi.

Jako nowy element zostały wdrożone audyty stanowisk pracy gdzie SIP czynnie uczestniczy w ocenie ryzyka pracownika, przeprowadzając z nim rozmowy w sprawie bezpieczeństwa przy wykonywaniu prac na tym stanowisku.

dokończenie na str. 4

Czy wiesz, że:

GRUPOWE UBEZPIECZENIE w PZU ŻYCIE S.A.

pod wieloma względami **jest jednym z najkorzystniejszych**, jakie mają w swojej ofercie firmy ubezpieczeniowe działające na polskim rynku ubezpieczeń.



Grupowe ubezpieczenia na życie mają swoje niepodważalne zalety - jest w nich zawarty szereg świadczeń, których brakuje w ubezpieczeniach indywidualnych czy też w ubezpieczeniach od nieszczęśliwych wypadków.

Niepodważalną zaletą ubezpieczeń grupowych jest niska kwota składek, w stosunku do ilości potencjalnych świadczeń oraz gwarantowanych sum ubezpieczenia, gdyż za ochronę płaci wiele osób pokrywając niejako koszty ryzyka wzajemnie. Ubezpieczamy się, bo nigdy nie wiemy co i kiedy może nam się przydarzyć.

Jakie są podstawowe plusy takiej formy ubezpieczenia?

Przede wszystkim **szeroki zakres ubezpieczenia**. Polisa obejmuje zazwyczaj takie zdarzenia jak zgon naturalny, nieszczęśliwe wypadki, trwały uszczerbek na zdrowiu, poważne zachorowania, pobyt w szpitalu, urodzenie się dziecka itp.

Drugim argumentem przemawiającym za tą formą ubezpieczenia jest **niska składka przy wysokich świadczeniach**.

Kolejne „za”, to **minimum formalności** jakie pracownik musi wykonać by zostać ubezpieczonym, a do której zaliczyć można tylko wizytę w biurze obsługi i podpisanie stosownej deklaracji przystąpienia do ubezpieczenia. **Ubezpieczenie to działa na całym świecie i przez 24 h na dobę.**

W momencie przystąpienia do grupowego ubezpieczenia na życie **nie jest wymagane badanie medyczne**. Pracownicy ArcelorMittal Poland oraz hutniczych spółek **nie muszą pamiętać o comiesięcznym opłacaniu składek ubezpieczenia**, czy stałym zleceniu w swoim banku - tę czynność (potrącanie składek) na wniosek pracownik wykonuje za niego pracodawca.

I kolejna bardzo ważna sprawa - pracownik ubezpieczony w PZU Życie po zakończeniu świadczenia pracy w Hucie lub spółce, **może kontynuować grupowe ubezpieczenie** (o czym szerzej za tydzień).

Również istotnym faktem dla pracowników ArcelorMittal Poland i hutniczych spółek jest **możliwość ubezpieczenia grupowego swoich współmałżonków i pełnoletnich dzieci**. Z dodatkowej możliwości ubezpieczenia członków swojej rodziny korzysta coraz liczniejsze grono pracowników środowiska hutniczego. Warto również zwrócić uwagę na ułatwioną **dostępność obsługi ubezpieczonych pracowników**.

Kolejnym, znaczącym (ale i nie ostatnim) bonusem PZU Życie dla pracowników ArcelorMittal Poland i hutniczych spółek posiadających grupowe ubezpieczenia jest **możliwość korzystania z rabatowej „Karty Opieki Medycznej”** pozwalającej na szybki (do 5 dni roboczych) dostęp do lekarzy specjalistów i usług medycznych, co w obecnych doskonale nam znanych realiach, jest świadczeniem godnym zwrócenia uwagi. (cdn)

Informujemy pracowników Spółek: HUT-PUS i MADROHUT, że od stycznia 2011 r., a AMP REFRACTORIES od lutego br., **obsługa osób ubezpieczonych w PZU Życie realizowana jest**, podobnie jak pracowników ARCELORMITTAL POLAND, w **biu-
dynku 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, środe, czwartek i piątek w godz. 7.00-15.00.**

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.). W cenie pielgrzymki zawarte są: autokar klasy lux, noclegi w hotelach, śniadania i obiady, 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 440 930.

Przypominamy, że wysokość dofinansowania z ZFŚS do Pielgrzymki dla pracowników, byłych pracowników oraz uprawnionych członków rodzin wynosi 600 zł. Członkowie NSZZ „Solidarność” w przypadku Biura Podróży „Galeon” mogą również liczyć na dodatkowe bonifikaty.

Gościnnie zachęcamy do uczestnictwa w Pielgrzymce. Abstrahując od celu pielgrzymki, który jest oczywisty i bezdyskusyjny, stwierdzić można, że jest to jedna z nielicznych okazji do tak taniego wyjazdu. Koszt wyjazdu dla pracownika (także byłego) wraz np. ze współmałżonkiem, przy najtańszej opcji wynosi około 1 tys. zł, a przy najdroższej 2,6 tys. zł.

19 marca br. o godz. 18.00 odbędzie się Msza św. w 19-tą rocznicę śmierci ks. Kazimierza Jancarza, na którą zapraszamy do kościoła w Mistrzejowicach.

Premia dla pracowników AMP S.A. za luty 2011 r. wynosi 7,2 proc. plac zasadniczych.

Pawłowi Pieczarkowi

wyrazi głębokiego współczucia z powodu śmierci OJCA składają koledzy i koleżanki z „Solidarności” Kolprem

dok. ze str. 3 SPRAWOZDANIE SIP

Podsumowując rok 2010 Społeczna Inspekcja Pracy stwierdza, że wypadek śmiertelny, jaki miał miejsce w krakowskim oddziale, łączy się z cieniem na zabiegi dotyczące poprawy stanu BHP. Dlatego należy dołożyć wszelkich starań, aby więcej do takich zdarzeń nie doszło. Są jeszcze obszary, w których należy podjąć większy wysiłek i ostrzejszą kontrolę (zwłaszcza badania środowiskowe) czy eliminację czynników szkodliwych dla zdrowia.

Społeczny Inspektor Pracy AMP Andrzej Grabski podziękował wszystkim sipowcom za zaangażowanie, duży wkład pracy i dyspozycyjność, szczególnie tym, którzy zakończyli swoją kadencję. Podziękował też organizacjom związkowym za dobrą współpracę pomoc i wspieranie we wszystkich inicjatywach oraz podziękował kołegom ze służby BHP w naszym Oddziale.

Hutnicza Liga Piłki Siatkowej

W marcu rusza Hutnicza Liga Piłki Siatkowej ArcelorMittal Poland S.A. O/ Kraków. Wszystkie mecze odbywać się będą na sali sportowej Zespołu Szkół Zawodowych HTS (os. Złotej Jesieni 2). Za sprawy organizacyjne odpowiada kol. Bogusław Pierucki (tel. 668 472 686), do którego powinni zgłaszać się opiekunowie i kapitanowie drużyn. W jego imieniu zapraszamy na mecze ligowe licząc na doping ze strony wiernych kibiców.

W rozgrywkach biorą udział następujące drużyny:

- | | |
|------------------------|-----------------|
| 1. UNIHUT | 7. ZE |
| 2. OLDBOJE | 8. ZSZ HTS |
| 3. PSK - REPREZENTACJA | 9. COS MŁODZI |
| 4. PPK - OLDBOJE | 10. ZB - 2 |
| 5. ZB | 11. PPK MŁODZI |
| 6. ZK | 12. ZSZ HTS - 2 |

Rozpoczęcie HLPS nastąpi **w sobotę 12 marca br.** W tym dniu rozgrywki przebiegać będą według poniższego harmonogramu.

Zbiórka o godz. 7.30 dla drużyn, które grają w zestawach:

- Unihut - 3. PSK - reprezentacja;
- Oldboje - 4. PPK-oldboje;
- Unihut - 4. PPK-oldboje;
- Oldboje - 3. PSK - reprezentacja.

Zbiórka o godz. 9.30 dla drużyn:

5. ZB - 7. ZE
6. ZK - 8. ZSZ HTS
5. ZB - 8. ZSZ HTS
6. ZK - 7. ZE

Zbiórka o godz. 11.30 dla drużyn:

9. COS Młodzi - 11. PPK Młodzi
10. ZB-2 - 12. ZSZ HTS-2
9. COS Młodzi - 12. ZSZ HTS-2
10. ZB-2 - 11. PPK Młodzi

Finałowe rozgrywki zwycięzców poszczególnych grup odbędą się 9 kwietnia. Wszystkie drużyny zbierają się o godz. 8.30, a o godz. 9.00 zaczynają się siatkarskie mecze.

Drużyny, które w trakcie rozgrywek zajęły miejsca od 1. do 8. grają w meczach finałowych wg następującego rozkładu:

1 - 2; 5 - 6; 3 - 4; 7 - 8

Zapraszamy kibiców siatkówki, a za zawodników hutniczych drużyn trzymamy kciuki.

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 02.03.2011 r.

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