ARCELORMITTAL POLAND S.A.
KOMISJA ROBOTNICZA HUTNIKÓW
Solidarność NSZZ

Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 49/1317
17 grudnia 2014 r.
Kraków

Boże Narodzenie.

Święta najbardziej rodzinne ze wszystkich świąt chrześcijańskich, czego symbolem jest zwyczaj dzielenia się opłatkiem, czyli pokazania, że jesteśmy gotowi dzielić się z najbliższymi nawet ostatnim kawałkiem chleba. Łamanie się opłatkiem zbliża oddalonych i jedna skłóconych. Drugim tradycyjnym elementem, którym wyrażamy pamięć o bliskich nam osobach jest zwyczaj pozostawiania wolnego miejsca przy stole wigilijnym, czym wyrażamy serdeczną pamięć o tych, którzy nie mogą tych świąt spędzić z nami. Wolne miejsce przy stole oznaczać może członka rodziny, który zmarł, lub być symbolem pamięci o wszystkich zmarłych z rodziny. Miejsce to przeznaczone jest też dla przygodnego gościa.

Najważniejszym elementem świąt Bożego Narodzenia jest Wigilia Bożego Narodzenia, a szczególnie wieczerza wigilijna. Według starodawnego zwyczaju po zachodzie słońca, czyli po pokazaniu się na niebie pierwszej gwiazdy, zgodnie z praktyką dawnych chrześcijan spożywa się obiad postny, złożony z kilkunastu (najczęściej dwunastu) tradycyjnych potraw. W Nowej Hucie, której mieszkańcy wywodzą się praktycznie z całej Polski, w wigilijnym menu pojawia się zarówno barszcz czerwony z uszkami, zupa grzybowa czy też barszcz z kaszy jaglanej i wywaru z kiszonej kapusty. Tradycyjną wigilijną potrawą jest kapusta z grochem, pierogi z kapustą i grzybami, kutia, śląskie makiełki, kompot z suszu. Nie może zabraknąć podawanego na różne sposoby świątecznego karpia. Ryba ta jest w Polsce gatunkiem obcym. Jeszcze na początku XX wieku karp spożywany był głównie przez Żydów, zaś na wigilijnym stole w polskich domach królował szczupak. Wigilijny karp tak naprawdę pojawił się dopiero w okresie PRL, głównie z powodu najniższej ceny i łatwości w hodowli, co skłoniło ówczesne władze państwowe do jego masowej „produkcji" na potrzeby wigilijne. Minęło kilkadziesiąt lat i dziś większość Polaków nie wyobraża sobie Wigilii bez karpia.

Kolacja wigilijna ma charakter religijny, bardzo uroczysty - świadczy o tym stary zwyczaj czytania fragmentu Ewangelii św. Łukasza o narodzeniu Chrystusa i wspólna modlitwa rodziny. Ceremoniom wieczerzy wigilijnej powinien przewodniczyć ojciec rodziny.

Niemal w każdym domu ubiera się choinkę. Drzewko to przez swoją żywość i zieleń, zachowaną nawet w zimie, symbolizowało Chrystusa, który umarł na krzyżu – drzewie życia, a ozdobione świecami symbolizowało Boską „światłość świata". To iglaste drzewko jest najbardziej widocznym symbolem Świąt. Do Polski zwyczaj przystrajania choinki przybył z Alzacji na przełomie XVIII i XIX wieku. Początkowo rozpowszechnił się w miastach, później dotarł również na wieś. Od tego czasu choinka stała się najbardziej widocznym znakiem świąt Bożego Narodzenia - jest symbolem życia i odradzania się. Dla upamiętnienia narodzenia Syna Bożego w Betlejem pod choinką ustawia się drewniany żłóbek z figurką Dzieciątka.

Święta Bożego Narodzenia to dla nas, chrześcijan, czas wyjątkowy i oczekiwany, każdego roku głęboko przeżywany i pielęgnowany w pamięci.

Z okazji zbliżających się świąt Bożego Narodzenia życzymy wszystkim Państwu błogosławionych chwil w Noc Wigilijną, szczęśliwych i radosnych spotkań z rodziną oraz spokojnego świątecznego wypoczynku, a także dużo szczęścia w Nowym Roku.

Komisja Robotnicza Hutników NSZZ „Solidarność"

XIV WZD MOZ NSZZ „Solidarność" AMP SA - Kraków

O pracy i płacy

Dwa tygodnie temu, podczas XIV WZD MOZ, delegaci hutniczej Solidarności mieli możliwość bezpośredniego zwrócenia się ze swoimi pytaniami do przedstawicieli Zarządu AMP SA, tj. prezesa **Sanjaya Samaddara** oraz p. **Moniki Roznerskiej**, która zajmuje w Spółce stanowisko dyrektora personalnego. Kontynuując rozpoczętą w ubiegłym numerze NBS relację, chcemy przekazać następną część informacji jakie uzyskaliśmy w trakcie rozmowy pomiędzy panią dyrektor a delegatami.

Podsumowując mijający rok 2014 pani dyr. Roznerska przypomniała, że z uwagi na połączenie Koksowni Zdzieszowice z AMP SA trzeba było podjąć w tym roku **prace nad ujednoliceniem Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy**. Poważny problem stanowiło rozliczenie czasu pracy ponadnormatywnego w 4 brygadowym systemie pracy. Zgodnie z orzeczeniem PIP nie można planować godzin ponadliczbowych, dlatego też pracodawca wystąpił z propozycją wykupienia funkcjonujących w oddziałach AMP dni wolnych tzw. W12 (o zasadach tego wykupu piszemy na str. 4). Podobno nie ma przepisów krajowych dokładnie regulujących rozliczanie pracy w 4BOP, ale PIP przekazała pewne wytyczne, które muszą być wzięte pod uwagę przez obie strony: społeczną i pracodawcy.

Odrębnym tematem jest wyrównanie poborów w przypadku osób, które przeszły z 4BOP na jedną zmianę, na co też delegaci zwracali uwagę. Te osoby tracą dodatki, co w konsekwencji mocno uderza je po kieszeni (tracą po kilkaset złotych miesięcznie). W odpowiedzi p. Cezary Koziński powiedział, że w kwietniu 2015 r. zbiera się komitet ds. wynagrodzeń i tam kierownik może wnosić propozycje zmian co do wyrównania płac dla swoich pracowników.

Monitorowane jest **zatrudnienie zewnętrzne w firmie**. Okazuje się, że w niektórych miejscach w oddziale w Dąbrowie Górniczej takich „zewnętrznych" pracowników bywa aż do 20 proc. Pracownicy z SAMPRO czy ABC objęci zostali systemem oceny, który pozwoli na wyłonienie spośród nich najlepszych i najbardziej przydatnych. Począwszy od grudnia tego roku osoby te mają szansę zatrudnienia stałego w naszej firmie, oczywiście po uzyskaniu zgody korporacyjnej, przy czym dotyczy to miejsc pracy dla ok. 150 osób.

Z myślą o ewentualnych ruchach płacowych w Spółce zlecono opracowanie raportu płacowego, który pozwoli określić w jakich progach powinny utrzymywać się hutnicze wynagrodzenia, tak aby były konkurencyjne. Jednocześnie trwa walka o zamówienia i pełne obłożenie wszystkich instalacji, co jest koniecznym elementem do osiągnięcia wyższej produktywności.

Bolączką dyrekcji jest **absencja, wyższa od zakładanej** (jest powyżej 4 proc., a celem jest 3,6 proc.). Jak można się domyślić, najlepszym na to lekarstwem jest, zdaniem pracodawcy, wyeliminowanie dopłat do chorobowego, które swojego czasu wynegocjowały związki zawodowe. Zamiast tego pracodawca dążyć będzie do wypracowania różnego rodzaju zachęt, aby pracownikowi opłacało się dbać o swoje zdrowie i jak ognia unikać zwolnień lekarskich. To oczywiście wywołało dyskusję, w której przywołano fakt, że załoga huty się starzeje i co za tym idzie częściej choruje. Poza tym związkowcom nie podoba się stosowana w takich przypadkach odpowiedzialność zbiorowa - jeden choruje, a wszyscy ponoszą konsekwencję. Ale dyrekcja nie zamierza zmieniać tych zasad.

A **co z zarobkami** w przyszłym roku? O ile mają szansę wzrosnąć? Na to pytanie padła ze strony pani dyrektor odpowiedź wymijająca, że nie można mówić o konkretach dopóki nie będzie zatwierdzony budżet na 2015 r. Cezary Koziński uzupełnił to stwierdzeniem, że HR założył pewien wzrost wynagrodzeń, ale i tak koniec końców wszystko zależy od budżetu. Jak widać, delegaci nie uzyskali wiele konkretów w sprawie podwyżek.

Oczywiście tego tematu związki nie odpuszczają. Kilka dni po WZD związki zawodowe wystąpiły do pracodawcy z niżej cytowanym pismem.

Wystąpienie o podwyżki w roku 2015

Prezentujemy Państwu przyjęte w dniu 9 grudnia wspólne stanowisko Strony Związkowej w sprawie wzrostu miesięcznych wynagrodzeń za pracę Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i Spółek, w których ArcelorMittal Poland S.A. posiada 100% udziałów/akcji w 2015 roku:

Zgodnie z zapisami § 31 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. (ZUZP), celem wypełnienia przez Strony ZUZP zobowiązań, które są ujęte w tym paragrafie, wnosimy o niezwłoczne rozpoczęcie negocjacji płacowych.

Strona Związkowa wnosi o dokonanie z dniem 1 stycznia 2015 roku następujących zmian płacowych dla Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i Spółek, w których ArcelorMittal Poland S.A. posiada 100% udziałów/akcji:

1. Wzrost o 8% rocznego funduszu płac zasadniczych Pracowników Spółki w stosunku do 2014 roku oraz podział tych środków finansowych metodą uzgodnioną przez Strony.

2. Wypłacenie nagrody za wkład pracy w 2014 roku w wysokości 2000 złotych dla każdego Pracownika, który był zatrudniony w 2014 roku w ArcelorMittal Poland S.A. lub w Spółce świadczącej usługi na rzecz ArcelorMittal Poland S.A., w terminie uzgodnionym przez Strony.

3. Dokonanie indywidualnych przeszeregowań dla tych Pracowników, których miesięczne wynagrodzenia zasadnicze są zaniżone w stosunku do pozostałych Pracowników brygady/zespołu – poprzez wzrost miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w odpowiedniej wysokości, tj. co najmniej do średniej płacy zasadniczej brygady/zespołu, nie niższej od kwoty 2200 zł/miesiąc.

4. Pozostawienie środków finansowych po odchodzących Pracownikach do dyspozycji Dyrektorów Zakładów/Pionów na wzrost płac zasadniczych Pracowników w danej jednostce organizacyjnej, z zastrzeżeniem, że ww. zwolnione środki finansowe w wyniku odejścia ze stanowiska nierobotniczego nie mogą być przesuwane na wzrost wynagrodzeń na stanowiskach robotniczych, i odwrotnie.

Dążąc do osiągnięcia i utrzymaniu najwyższych standardów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w sferze społeczno – pracowniczej oraz rozwijania dialogu społecznego, jako najbardziej efektywnej platformy komunikacji pomiędzy Pracodawcą i Związkami Zawodowymi, proponujemy stałe działania mające na celu sprostanie rosnącej konkurencji na polskim i europejskim rynku pracy oraz zapewnienie maksymalnej stabilności zatrudnienia, zwłaszcza na stanowiskach bezpośrednio związanych z procesem produkcyjnym, poprzez prowadzenie perspektywicznej polityki płacowej polegającej na corocznym wzroście wynagrodzeń pracowniczych o ustalony przez Strony wskaźnik w porozumieniu płacowym obejmującym okres od 01.01.2015 roku do 31.12.2018 roku, z możliwością przedłużenia na lata następne.

Zespół Roboczy

Opisywane tu spotkania administracyjno-związkowego Zespołu Roboczego AMP SA odbyły się 9 grudnia i 16 grudnia. Najważniejszym efektem pierwszego posiedzenia było przyjęcie przez związki zawodowe dwóch wspólnych wystąpień – o podwyżki płac 2015 roku i o wprowadzenie nowych zasad premiowania w ArcelorMittal Poland SA. Oba wystąpienia związków zawodowych w całości publikujemy w tym biuletynie. W dalszej części spotkania przedstawiono związkom informacje o planie zatrudnienia (prowizorium) na rok 2015. W planie tym przewiduje się głównie restrukturyzację jakościową zatrudnienia i jego optymalizację. Ma to nastąpić bez zwolnień grupowych i bez programów odejść, bo te ostatnie będą wyłącznie odejściami naturalnymi (emerytury i renty).

Podczas kolejnego spotkania Zespołu Roboczego do sprawy podwyżek płac jak i do zmian w regulaminie premiowania strona pracodawcy jeszcze się nie ustosunkowała - ma to nastąpić na początku przyszłego roku. W tej sytuacji dyskusja członków Zespołu skupiła się na kwestii zmian wysokości dopłat do chorobowego (w tej chwili to ok. 3 mln zł) oraz na niewykorzystanej wysokości premii pozostającej w danej brygadzie. Ta dyskusja będzie kontynuowana.

W sprawach różnych poruszono m.in. kwestię nadgodzin w pionie zakupów oraz dalszych nieprawidłowości przy podziale premii w Dąbrowie Górniczej.

Załącznik Nr 7 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. (projekt związkowy)

Zasady uruchamiania i przyznawania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego dla pracowników ARCELORMITTAL POLAND S.A.

I. Zasady uruchamiania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego.

1. Fundusz Premiowy i Dodatkowy Fundusz Motywacyjny jest składnikiem osobowego funduszu płac.

2. Fundusz Premiowy jest uruchamiany, za okresy miesięczne, w wysokości 9% od płac zasadniczych ujętych w angażach wszystkich pracowników Spółki, wg. stanu na ostatni dzień miesiąca którego dotyczy Fundusz Premiowy.

II. Zasady naliczania Funduszu Premiowego.

1. Dyrektor Personalny dokonuje - proporcjonalnie do udziału płac zasadniczych ujętych w angażach pracowników Spółki – podziału Funduszu Premiowego dla poszczególnych Zakładów/Pionów/Biur itp.

2. Dodatkowo w każdym miesiącu uruchamiany jest Dodatkowy Fundusz Motywacyjny w wysokości 2% płac zasadniczych pracowników Spółki, do podziału za realizację szczególnie ważnych zadań, z przyjęciem zasady, że dysponentem 50% w/w Funduszu jest Dyrektor Generalny, a pozostałe 50% Funduszu Motywacyjnego przekazywane jest Dyrektorom Zakładów/Pionów/Biur na podstawie udziału płac zasadniczych.

3. Dyrektor Personalny comiesięcznie informuje pisemnie zakładowe organizacje związkowe o wielkości Funduszu Premiowego w Spółce oraz kwotach Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego przydzielonych poszczególnym komórkom organizacyjnym,.

III. Podział Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego w Zakładach, Pionach i Biurach.

1. Dyrektor Zakładu/Pionu/Biura, dokonuje podziału przyznanego mu Funduszu Premiowego dla podległych komórek organizacyjnych w Zakładach/Pionach/Biurach na podstawie udziału płac zasadniczych ujętych w angażach wszystkich pracowników zatrudnionych w tych komórkach.

2. Dalszego podziału Funduszu Premiowego na podległe brygady, zespoły itp. dokonuje pisemnie bezpośredni przełożony komórki organizacyjnej (kierownik, mistrz, leader, brygadzista itp.), z zachowaniem zasady, braku możliwości przemieszczania Funduszu Premiowego pomiędzy brygadami/zespołami pracującymi w różnych systemach czasu pracy (tj. zmianowym i jednozmianowym) oraz pomiędzy pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych.

3. Na pisemny wniosek Zakładowej Organizacji Związkowej działającej w Zakładzie, bezpośredni przełożony komórki organizacyjnej, o której mowa w ust. 2 powyżej, zobowiązany jest do przekazania – w ciągu 3 dni roboczych od otrzymania stosownego wystąpienia – zwrotnej informacji o sposobie podziału Funduszu Premiowego. Informacja może być przekazana w formie elektronicznej.

4. Decyzję o wysokości indywidualnego Funduszu Premiowego dla pracownika podejmuje jednoosobowo, w sposób uznaniowy, bezpośredni przełożony, informując niezwłocznie podległego pracownika o podjętej decyzji, przy czym w przypadku obniżenia indywidualnej Premii o więcej niż 25% (w stosunku do iloczynu płacy zasadniczej pracownika oraz procentowej wysokość premii, o której mowa w cz. I. ust.2.), bezpośredni przełożony zobowiązany jest do przedstawienia pracownikowi pisemnego uzasadnienia swojej decyzji.

Pracownik nie może zostać pozbawiony Funduszu Premiowego, za wyjątkiem przypadków określonych w ust. 13

5. Podstawą przyznania indywidualnego Funduszu Premiowego kierownikowi komórki organizacyjnej jest ocena pracy kierownika oraz wyników kierowanej przez niego komórki.

6. Indywidualna wysokość Funduszu Premiowego nie może być wyższa niż 125% (1,25) iloczynu indywidualnej płacy zasadniczej pracownika i procentowej wysokości premii o której mowa w Części I ust.2 Zasad.

7. Za okres urlopu wypoczynkowego pracownik otrzymuje Fundusz Premiowy tak jakby w tym czasie pracował, co oznacza, że Fundusz Premiowy nie jest uwzględniany w wynagrodzeniu za urlop.

8. Pracownikom, którym udzielono zwolnienia od wykonywania pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, wysokość Funduszu Premiowego za czas udzielonego oddelegowania stanowi iloczyn płacy zasadniczej pracownika oraz procentowej wysokość premii, o której mowa w cz. I. ust.2.

9. Dyrektor Zakładu/Pionu/Biura dokonuje podziału Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego, o którym mowa w części II ust.2. , biorąc pod uwagę w szczególności wkład pracy w wypracowaniu osiągniętych wyników oraz stopień realizacji budżetu.

10. Na pisemny wniosek Zakładowej Organizacji Związkowej działającej w Zakładzie/Pionie/Biurze, Dyrektor zobowiązany jest do przekazania – w ciągu 3 dni roboczych od otrzymania stosownego wystąpienia – zwrotnej informacji o sposobie podziału Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego. Informacja może być przekazana w formie elektronicznej.

11. Dodatkowy Fundusz Motywacyjny jest wypłacany łącznie z Funduszem Premiowym i są wypłacane pod odrębnymi kodami płacowymi.

12. Dodatkowy Fundusz Motywacyjny jest wypłacany nie później niż w ciągu 2 miesięcy od daty jego utworzenia, nie później jednak niż z wypłatą wynagrodzenia za grudzień danego roku i nie jest przenoszony na rok następny.

13. Fundusz Premiowy nie przysługuje pracownikowi za okres nieobecności w pracy niepłatnej, lub nieobecności spowodowanej chorobą, urlopem macierzyńskim, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim, wypadkiem w pracy, rehabilitacją, zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy lub koniecznością sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny, za które to nie-

dokończenie na str. 4

cd. ze str. 3
obecności pracownik otrzymuje wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

14. Dodatkowy Fundusz Motywacyjny nie przysługuje pracownikowi, który nie przepracował w danym miesiącu ani jednego dnia z powodu nieobecności spowodowanej chorobą, urlopem macierzyńskim lub koniecznością sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny.

15. Fundusz Premiowy i Dodatkowy Fundusz Motywacyjny nie wykorzystany w danej brygadzie, zespole itp. z przyczyn wymienionych w Części III pkt. 13 pozostaje do podziału między pozostałych pracowników danej brygady, zespołu itp. z przeznaczeniem dla pracowników wykonujących pracę za nieobecnych.

IV. Postanowienia końcowe.

1. Wypłata Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego następuje w okresach miesięcznych w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę.

2. Interpretacji/Wyjaśnień treści niniejszych zasad dokonują strony w trybie uzgodnienia w formie pisemnej.

3. Dyrektorzy Zakładu/Pionu/Biura, bezpośredni przełożeni (np. Kierownicy) komórek organizacyjnych i pracownicy dozoru wszystkich szczebli są zobowiązani do stosowania i przestrzegania niniejszych Zasad oraz prowadzenia pełnej dokumentacji w tym zakresie. Nie są upoważnieni do interpretacji niniejszych Zasad.

4. „Zasady uruchamiania i przyznawania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego dla pracowników ARCELORMITTAL POLAND S.A.” zostaną podane do wiadomości pracowników i wyjaśnione przez bezpośrednich przełożonych w sposób przyjęty w komórkach organizacyjnych.

5. W przypadku zmiany struktury Organizacyjnej Spółki lub Zakładów/Pionów/Biur, mających wpływ na stosowanie niniejszych zasad (podział Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego), Strony zobowiązane są do zmiany/doprecyzowania niniejszych Zasad w okresie nie dłuższym niż 30 dni od tych zmian.

6. Zasady uruchamiania i przyznawania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego obowiązują od dnia …….. 2015 r. (*data będzie podana w momencie akceptacji i podpisania tego dokumentu*).

Budynki „S” i „Z” jednak otwarte

W poniedziałek, 15 grudnia odbyło się spotkanie tzw. TOP 6 z Dyrektorem Generalnym AMP SA Manfredem Van Vlierberghe. Jednym z głównych tematów było pismo Dyrektora Personalnego AMP SA p. Moniki Roznerskiej o zamknięciu w dniach 22 grudnia do 6 stycznia budynków „S” i „Z” razem z kasynem firmy HUT-PUS SA. Niestety, to kolejny przypadek, gdy podejmuje się decyzje bez głębszego przemyślenia i bez konsultacji ze związkami zawodowymi. Oczywiście, decyzja ta spowodowała reakcję pracujących w budynku „S” związków zawodowych, jak i osób pragnących skorzystać w tym okresie z Kasyna, banków czy też PZU i innych firm. Po proteście organizacji związkowych i przedstawieniu argumentów przez stronę związkową dyrekcja wycofała się z powyższej decyzji, jednocześnie przepraszając za wprowadzone zamieszanie. Tak więc ostatecznie budynki te będą w okresie okołoświątecznym otwarte. Jednocześnie wszyscy obecni na spotkaniu zasugerowali, aby w tym okresie, tak bardzo przecież rodzinnym, starać się jednak wykorzystać urlopy i przebywać razem z rodziną.

Radosnego przeżywania świąt
Bożego Narodzenia
oraz doświadczania ludzkiej dobroci przez
cały nadchodzący 2015 rok
życzy Towarzystwo Solidarnej Pomocy

Zasady wykupu W12

Zgodnie z obietnicą, przedstawiamy zasady wykupu dni wolnych, tzw. W12, które są propozycją pracodawcy. Zasady te, podobnie jak Załącznik nr 2 do ZUZP wejdą w życie po zaakceptowaniu przez ogany statutowe związków zawodowych i po podpisaniu ich przez upoważnionych przedstawicieli z ich strony.

Porozumienie przedstawicieli ArcelorMittal Poland S.A. z Organizacjami Związkowymi Spółki w zakresie „wykupu” W12 oraz zmian w zakresie rozliczania czasu pracy systemu zmianowego (czterobrygadowego)

W nawiązaniu do Komunikatu z dnia 14.02.2014r., ze spotkania z Dyrektorem Generalnym, w celu doprecyzowania oraz uregulowania zasad rozliczania czasu pracy systemu zmianowego, Strony niniejszego Porozumienia dokonały następującego uzgodnienia

1. Strony postanawiają o podpisaniu Protokołu Dodatkowego do ZUZP, którego jednym z elementów będzie dokonanie wykupu dnia wolnego od pracy tzw. W12, o którym mowa w ust.9. Załącznika nr 2 do ZUZP.

Treść zmian Załącznika nr 2 do ZUZP po dokonaniu zmian stanowi załącznik nr 1 do niniejszego uzgodnienia.

2. Wykup, o którym mowa w ust.1., dokonany zostanie poprzez wzrost płacy zasadniczej pracownika, który zgodnie z umową o pracę jest zatrudniony w systemie zmianowym, o wielkość procentową zapewniającą utrzymanie dotychczasowego poziomu łącznego wynagrodzenia z tytułu pracy w systemie zmianowym w okresie 12 miesięcy, stosownie do rozkładu czasu pracy zawartego w tzw. „hutniczym” harmonogramie pracy brygad – tj. zgodnie z treścią Komunikatu z dnia 14.02.2014r. ze spotkania z Dyrektorem Generalnym.

3. Wzrost płacy zasadniczej wynikający z wykupu W12 dokonany zostanie od następnego miesiąca po miesiącu rejestracji odpowiedniego Protokołu Dodatkowego do ZUZP. Wzrost płacy z jednoczesną zmianą warunków pracy w części dotyczącej zmiany ZUZP wynikającej z Protokołu Dodatkowego do ZUZP nastąpi w drodze aneksów do umów o pracę.

4. Strony ustalają, iż czas pracy w czterobrygadowej organizacji pracy będzie rozliczany wg następujących założeń:

a) w każdym miesiącu wypłata wynagrodzenia nastąpi za czas pracy danego miesiąca,

b) po zakończeniu okresu organizacyjnego następuje porównanie czasu przepracowanego przez pracownika w danym okresie rozliczeniowym i normatywnego (kodeksowego) czasu pracy w danym okresie rozliczeniowym i w przypadku wystąpienia godzin nadliczbowych, pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia za każdą godzinę nadliczbową.

5. Strony ustalają, iż wszystkie W12 niewykorzystane w okresie do ostatniego dnia miesiąca, w którym został zarejestrowany Protokół Dodatkowy, o którym mowa w ust.3 powyżej, zostaną jednorazowo przekształcone w dodatkowy płatny urlop wypoczynkowy dla pracowników.

6. Strony ustalają, że zmiana wartości zmianowego dodatku kwotowego z 4,73 PLN na 4,97 PLN, będąca wynikiem doprecyzowania oraz uregulowania zasad rozliczania czasu pracy systemu zmianowego, nie jest waloryzacją, o której mowa w Załączniku Nr 2 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A.

Spotkanie Dyrektora Generalnego z załogą Stalowni

W dniu 12 grudnia w Stalowni krakowskiego oddziału ArcelorMittal Poland SA odbyło się kolejne, po Zakładzie Energetycznym, spotkanie Dyrektora Generalnego AMP SA Manfreda Van Vlierberghe z pracownikami tegoż zakładu. Spotkanie odbyło się ramach tzw. proximity meeting, a głównym tematem były sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy, zwłaszcza w świetle niepokojącego wzrostu częstotliwości wypadków w roku bieżącym. W swym wystąpieniu Dyrektor Generalny wyraźnie podkreślił, że sprawy bezpieczeństwa pracy są w ArcelorMittal najważniejsze, a pracownik po wykonaniu pracy musi cały i zdrowy wrócić do domu. Bezpieczeństwo pracy było, jest i będzie priorytetem w naszej firmie. Z informacji podanych przez Dyrektora Generalnego i prezentacji slajdów wynika, że od kilku lat następuje spadek częstotliwości wypadków w AMP SA. Niepokojącym wyjątkiem jest rok bieżący, gdzie częstotliwość wypadków wzrosła w porównaniu do 2013 roku. Niestety, jest też statystyka mówiąca, że ilość wypadków śmiertelnych nie ma w ArcelorMittal SA tendencji spadkowej. Szczególna uwaga powinna być poświęcona pracy firm obcych, gdzie ilość wypadków jest 5 do 10 razy większa niż w AMP SA. Dlatego też firmy te czeka znacznie więcej audytów i kontroli. Docelowo ok. 25% wszystkich audytów powinno odbywać się u podwykonawców. Jeżeli chodzi o przyczyny wypadków, to najczęstszą (37%) jest złamanie zasad BHP. Następne w kolejce to złe metody pracy, wypadki spowodowane złą odzieżą ochronną, brakiem uwagi pracownika oraz innymi przyczynami ze strony podwykonawców. Jeśli pracownik widzi jakieś zagrożenia, to powinien natychmiast zareagować, powiadamiając odpowiednie służby BHP.

W dalszej części spotkania omówiono sytuację produkcyjną na rynku stali. Według Dyrektora Generalnego największy kryzys na rynku wyrobów hutniczych mamy już za sobą. Prognozy dla rynku europejskiego mówią o tym, że popyt na stal powinien wzrosnąć w Europie o ok. 3-3,5%. Niestety, problemem na tym rynku jest rentowność produkcji, na którą rzutują ceny energii, wyższe praktycznie trzykrotnie niż na rynku amerykańskim. Bardzo dużym obciążeniem dla hutnictwa europejskiego będą też koszty przyjęcia pakietu klimatycznego, szacowane w latach 2020 – 2030 na ok. 70 – 100 mld €. Dużym obciążeniem dla koncernu są koszty transportu, surowców i energii. Warto dodać, że przy aktualnych cenach węgla na polskim rynku, bardziej opłacalny jest węgiel zamorski niż polski. Oddział krakowski ArcelorMittal Poland S.A. powinien produkować 1 – 1,3 mln ton stali, co w porównaniu z produkcją w Dąbrowie Górniczej (rzędu 5 mln ton) powoduje, że krakowska stal jest droższa. Za to mniejszy wielki piec umożliwia produkcję stali lepszej gatunkowo. Wymusza to także pełne wykorzystanie mocy produkcyjnych, i działań skutkujących obniżką kosztów. Musimy dawać produkcję jak najwyższej jakości i przy rosnącej produktywności. W realizacji tych zadań konieczne jest wsparcie władz lokalnych, związków zawodowych i samych pracowników. Dyrektor Generalny uważa, że w ramach zwiększenia produktywności musimy obniżyć absencję chorobową. W tym celu, jak stwierdził, powinniśmy obniżyć dopłaty do chorobowego do kodeksowego poziomu 80%, aby nie zachęcać pracowników do przebywania na zwolnieniach lekarskich.

Po wystąpieniu Dyrektora rozpoczęły się pytania z sali. Pracownicy pytali m.in. o środki na modernizację i dalsze inwestycje w stalowni i o powody zamknięcia spiekalni. Dyrektor Generalny wyjaśnił, że w chwili obecnej najważniejszy jest remont Wielkiego Pieca nr 5, który powinien nastąpić w roku 2016. Dopiero po nim można rozważać dalszy proces inwestycyjny. Jeżeli chodzi o zamknięcie spiekalni, to było ono spowodowane głównie wymogami środowiskowymi, do których dopasowanie spiekalni, przy niskiej produktywności było po prostu nieopłacalne. Na zakończenie Dyrektor Generalny jeszcze raz podkreślił rolę BHP w naszej firmie - jeżeli chodzi o bezpieczeństwo pracy, to w AMP SA w tej sprawie nie może być żadnych kompromisów.

Główna Komisja Świadczeń Socjalnych AMP SA

W dniu 11 grudnia odbyło się posiedzenie Głównej Komisji Świadczeń Socjalnych ArcelorMittal Poland SA. Na posiedzeniu członkowie GKŚS ustalili „Zasady współpracy w zakresie wycieczek pomiędzy zakładową organizacją związkową a firmą obsługującą w 2015 r. ZFŚS ArcelorMittal Poland SA". Po dniu 15 grudnia oryginały list z danymi koordynatorów wycieczek organizacje związkowe mają przekazać firmom obsługującym Fundusz, natomiast kopie tych list należy przekazać do Przewodniczącej GKŚS. Ponadto Przewodnicząca Komisji poinformowała, że obie firmy obsługujące, po otrzymaniu list koordynatorów, deklarują chęć zorganizowania spotkania w zakresie zasad współpracy przy organizacji wycieczek.

Przewodnicząca Komisji omówiła druki wniosków o przyznanie świadczeń z ZFŚS obowiązujących w 2015 roku. Komisja nie wniosła uwag do przedstawionych druków. Uzgodniono, że druki wniosków udostępnione będą uprawnionym do ZFŚS również na stronach internetowych firm obsługujących oraz w „Studni". Następnie Przewodnicząca GKŚS przedstawiła raport o wykorzystaniu środków ZFŚS według stanu na 30.11.2014 r. w podziale na poszczególne rodzaje świadczeń oraz ilości osób korzystających z dofinansowania z ZFŚS. Przedstawiła także propozycję terminów posiedzeń GKŚS i Terenowych KŚS w styczniu 2015 r. Na „Studni" przedstawione zostanie między innymi przypomnienie o nowych zasadach korzystania z ZFŚS w 2015 roku.

Wykaz dzieci-sierot po pracownikach ArcelorMittal Poland S.A., którzy zmarli wskutek wypadku przy pracy, został zaopatrzony w wyciąg z zapisów Regulaminu na 2015 rok, z których wynika jakich dokumentów należy dostarczyć, aby otrzymać świadczenia. Wykaz ten zostanie przekazany do firm obsługujących. GKŚS uzgodniła, że Przewodnicząca Komisji wystąpi do firm obsługujących fundusz o przygotowanie na posiedzenie w dniu 22.01.2015 r. ofert w ilości ok. 5-10 na wyjazdowe świadczenia turystyczno-rekreacyjne (dot. tylko wyjazdów krajowych) oraz oferty dot. zajęć rekreacyjnych.

Ponadto w celu sprawniejszej realizacji świadczeń turystyczno-rekreacyjnych w 2015 roku Komisja upoważniła Przewodniczącą do podjęcia działań w celu uzyskania i usprawnienia np. poprzez przekazanie do firm obsługujących zbiorczych list imiennych, którzy mają już ustalony 15-letni staż pracy w warunkach szczególnych lub w szczególnym charakterze. Ustalenie tego stażu ma charakter jednorazowy i nie wymaga ponownego ustalania.

W wyniku rozmów pomiędzy AMP SA, firmami obsługującymi ZFŚS a Benefit Systems SA Przewodnicząca przedstawiła

cd. na str. 6

Wesołych świąt Bożego Narodzenia
i wszelkiej pomyślności
w Nowym Roku 2015
życzą Rada i Zarząd Hutniczej
Fundacji Ochrony Zdrowia
i Pomocy Społecznej

cd. ze str. 5

propozycje firmy Benefit Systems S.A. w zakresie korzystania z ich usług w 2015 roku przez pracowników AMP SA. Cena kart „Multisport" i „Multisport KIDS" pozostaje na dotychczasowym poziomie, tj. 89 zł brutto, ale zwiększa się ilość wejść z 13 w roku 2014 do 14 wejść w 2015. Ponadto zaproponowano możliwość zgłoszenia przez pracownika objętego ZFŚS dwóch osób towarzyszących (współmałżonek lub konkubent oraz uprawnione dziecko w wieku powyżej 15 lat), również bez udziału samego pracownika, przy czym w przypadku związków nieformalnych - konkubent lub konkubina ponoszą odpłatność w kwocie 179 zł. GKŚS podjęła decyzję o przyjęciu powyższej propozycji. Wnioski o dofinansowanie do karnetów na styczeń 2015 roku będą składane do 15 grudnia 2014 r. na zasadach korzystania ze świadczeń ZFŚS w 2014 r.

GKŚS zapoznała się z ofertami BP „Partner" i HUT-PUS SA dotyczącymi pobytów zwykłych i specjalnych w Hotelu „Jaskółka" w Ustroniu i w ORW „Karolinka" w Karpaczu oraz z ofertą HUT-PUS dotyczącą pobytów w OW „Relax" w Świnoujściu. Komisja zaakceptowała oferty dotyczące pobytów zwykłych i specjalnych (np. wyjazdy świąteczne) w Hotelu „Jaskółka" w Ustroniu i w ORW „Karolinka" w Karpaczu. W przypadku pobytów w OW „Relax" w Świnoujściu Komisja upoważniła Przewodniczącą do podjęcia rozmów z właścicielem obiektu w celu wydłużenia, wskazanego w ofercie, czasu dostępności z podziałem na pobyt zwykły i specjalny.

Na wniosek Przewodniczącej Komisji przyjęto wstępny kwotowy limit dofinansowania z ZFŚS do pobytów w Hotelu „Jaskółka" w Ustroniu i w ORW „Karolinka" w Karpaczu w styczniu 2015 r.: Małopolska Terenowa Komisja Świadczeń Socjalnych - do 10 000 zł oraz Śląsko-Dąbrowska Terenowa Komisja Świadczeń Socjalnych - do 25 000 zł.

Ponadto GKŚS dopuszcza zmianę wstępnego limitu pobytów przez terenowe komisje świadczeń socjalnych, w zależności od stopnia zainteresowania pracowników tą formą wypoczynku oraz od możliwości finansowych funduszu.

Przedstawiciele strony społecznej zgłosili pilną potrzebę spotkania z firmami obsługującymi Fundusz w zakresie omówienia obecnej współpracy przy realizacji wypoczynku po pracy w 2014 r. W związku z powyższym uzgodniono, że na pierwsze posiedzenia terenowych komisji świadczeń socjalnych zostaną zaproszeni przedstawiciele firm obsługujących w celu omówienia obecnej współpracy oraz dokonania ustaleń w zakresie przygotowywania ofert wypoczynku po pracy w 2015 r.

Terenowa Komisja Świadczeń Socjalnych w Krakowie

Posiedzenie Małopolskiej Terenowej Komisji Świadczeń Socjalnych odbyło się w dniu 12 grudnia.

Na wstępie zapoznano się z wykorzystaniem środków ZFŚS w oddziale krakowskim wg danych księgowych na dzień 30.11.2014. Następnie rozpatrzone zostały wnioski o zapomogi dla byłych pracowników, pracowników Zakładu Wielkie Piece PSK1, pracowników Zakładu Stalownia - PSK2, Zakładu Walcownia Zimna – BWZ, Zakładu Walcownia Gorąca – BWG, Zakładu Energetycznego – BEK, Biura Transportu i Logistyki – BTL, Zakładu Koksownia - ZKK oraz pracowników komórek scentralizowanych. W sumie przyznana pomoc finansowa dla pracowników na tym posiedzeniu wyniosła 83 340 zł, a liczona od początku roku wynosi już 1 622 495 zł.

W dalszej części Komisja przeanalizowała wykorzystanie środków na wypoczynek po pracy. Wyrażono zgodę na zakup w styczniu 2015 r. do 500 szt. wejściówek do Parku Wodnego dla pracowników i uprawnionych członków rodziny, którzy nie korzystają z kart Multisport - dofinansowanie odbywać się będzie wg zasad Regulaminu 2015 roku. Wyrażono także zgodę na zakup w styczniu 2015 r. do 500 szt. biletów do Multikina, na dofinansowanie do wynajmu hali sportowej na Świąteczny Turniej Halowej Piłki Nożnej w kwocie 1 200 zł, na dofinansowanie do wycieczek narciarskich do Val Di Sole i Val Di Fiemme w terminie 13-22.02.2015r. - ilość uczestników łącznie 10-60 osób a koszt odpowiednio 2 450 zł oraz 2 490 zł. Wyrażono zgodę na dofinansowanie do wycieczki - Suche k/Poronina 10-11.01 - liczba uczestników 30 - 65 osób - koszt 245 zł.

Komisja przyjęła także informację o anulacji wycieczki do Wiednia - Bratysława w dniach 6-7 grudnia oraz przyznała dofinansowania do pobytów rehabilitacyjnych dzieci niepełnosprawnych. Nie wyraziła natomiast zgody na przyznanie dofinansowania do wczasów pod gruszą pracownikom, którzy przeszli do Spółki TAMEH.

Jak zapowiedzieliśmy tydzień temu podajemy pełny tekst proponowanego przez pracodawcę nowego załącznika nr 2 do ZUZP, określającego zasady pracy pracowników zatrudnionych w 4BOP:

Protokół Dodatkowy nr 2 do ZUZP dla Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. zawarty w Dąbrowie Górniczej w dniu 21.11.2014r.

Strony Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników ArcelorMittal zgodnie postanawiają o dokonaniu następujących zmian w treści Układu Zbiorowego:

1. W Załączniku Nr 2 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. – „Zasady stosowania zmianowej organizacji pracy" dokonuje się następujących zmian:

1) Ust. 3 otrzymuje brzmienie:

Rozkład czasu pracy w czterobrygadowej organizacji pracy w kolejnych dniach miesiąca w ciągu roku, jest wyznaczany poprzez stosowanie harmonogramu „hutniczego", łącznie z harmonogramem uzupełniających dni wolnych – zwanych dalej UDW i dodatkowych uzupełniających dni wolnych - zwanych dalej UDW12, przy czym:

1) tzw. „hutniczy" harmonogram pracy brygad, sporządza pracodawca na okresy roczne,

2) harmonogram UDW i UDW12 sporządza bezpośredni przełożony lub upoważniona przez niego osoba po konsultacjach z pracownikiem, przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego, przekazując pracownikowi informację o ich terminach.

Harmonogram „hutniczy" oraz harmonogram UDW i UDW12, zawierają w sumie tyle dni wolnych od pracy ile przypada w danym okresie rozliczeniowym, przy uwzględnieniu wszystkich sobót (lub dni wolnych wyznaczonych w innym dniu niż sobota), niedziel i świąt;

2) Ust. 4 otrzymuje brzmienie:

Dodatkowe zatrudnienie pracownika w dniu, który zgodnie z rozkładem czasu pracy jest dniem wolnym od pracy, jest pracą w godzinach nadliczbowych;

3) wykreśleniu ulega dotychczasowy Ust. 5. i Ust. 6.;

4) nowy Ust. 5 przyjmuje następujące brzmienie:

W czterobrygadowej organizacji czasu pracy i w równoważnym czasie pracy, w miejsce dodatków za pracę na zmianie

nocnej (w porze nocnej) i dodatków za pracę w niedziele i święta wprowadza się jeden dodatek, zwany „zmianowym dodatkiem kwotowym”.

Zmianowy dodatek kwotowy:

1) wynosi 4,97 zł za każdą godzinę pracy w czterobrygadowej organizacji czasu pracy w normatywnym (kodeksowym) czasie pracy,

2) waloryzowany jest corocznie, z dniem 1 stycznia danego roku, poprzez:

a) porównanie średniej płacy zasadniczej pracowników zatrudnionych

w czterobrygadowej organizacji czasu pracy z dwóch ostatnich lat poprzedzających waloryzację – wg stanu na 31.12. danego roku,

i w przypadku, gdy wielkość ta jest dodatnia:

b) ustalenie kwoty odpowiadającej 30% różnicy wynikającej z porównania średnich płac zasadniczych z okresów, o których mowa w ppkt. a),

c) dodanie do aktualnego zmianowego dodatku kwotowego, kwoty będącej ilorazem kwoty, o której jest mowa w ppkt. b i średniomiesięcznego nominalnego czasu pracy w roku kalendarzowym, w którym ustala się waloryzację.

Tak ustalony zmianowy dodatek kwotowy nie może być kwotowo mniej korzystny dla pracowników niż dodatki przysługujące im na podstawie art. 1518 kp i art.

15111 kp.;

5) nowy Ust. 6 przyjmuje następujące brzmienie:

Pracownik wykonujący pracę w czterobrygadowej organizacji czasu pracy, niezależnie od zmianowego dodatku kwotowego, o którym mowa w ust. 5., otrzymuje za pracę w Święta Bożego Narodzenia oraz w Święta Wielkanocne, dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 100% godzinowej stawki wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika.

6) wykreśleniu ulegają dotychczasowe punkty: 7, 8, 9, 10, 11, 12 i 13.

2. Informuję jednocześnie, że Protokół Dodatkowy nr 2 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.

1) zawarły wszystkie Zakładowe Organizacje Związkowe funkcjonujące w Spółce

i będące Stroną Układu.

2) zawarty zostaje na czas nieokreślony.

3) na dzień podpisania obejmował ok. 10 000 pracowników.

4) obowiązuje wobec wszystkich pracowników Spółki za wyjątkiem:

a) członków Zarządu Spółki,

b) Dyrektorów i ich Zastępców, Kierowników, Szefów oraz Głównych Specjalistów – zgodnie z decyzją Pracodawcy, w ilości nie większej niż 100 osób,

c) pracowników młodocianych zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego.

Wesołych świąt Bożego Narodzenia,
pokoju w sercach w ten szczególny czas,
radości z bycia razem z najbliższymi,
spełnienia życzeń wypowiedzianych
przy wigilijnym stole
oraz szczęśliwego Nowego Roku

Czytelnikom Biuletynu i naszym Klientom
życzy Biuro Podróży GALEON

Szczęśliwych, rodzinnych,
przynoszących ukojenie
świąt Bożego Narodzenia
oraz obfitującego w radosne chwile,
bezpiecznego Nowego Roku

życzy Biuro Obsługi PZU i PZU Życie

Ubezpiecz siebie, rodzinę, swój samochód, mieszkanie, dom - otrzymasz prezent!

Każda osoba, która do końca bieżącego roku ubezpieczy grupowo w PZU Życie siebie wraz z innym, dorosłym członkiem rodziny lub zawrze ubezpieczenie komunikacyjne nowe (dotychczasowy inny ubezpieczyciel) powyżej kwoty 800 zł, a przy kontynuacji od kwoty 1000 zł, lub zawrze inny rodzaj ubezpieczenia powyżej kwoty 400 zł, lub ubezpieczy dom, mieszkanie powyżej kwoty 200 zł - otrzyma specjalny prezent.

PAMIĘTAJMY! Każdy pracownik ArcelorMittal Poland lub hutniczej Spółki posiadający kartę PZU Pomoc w Życiu upoważniony jest do dodatkowego 10% rabatu przy kontynuacji ubezpieczenia. Do takiego dodatkowego rabatu uprawnienione są w Polsce tylko dwie grupy pracowników, w tym pracownicy AMP. Rabat udzielany jest wyłącznie w ww. Biurze Obsługi PZU.

---

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

Biuro Obsługi PZU mieści się w budynku administracyjnym „S”, kl. A, II piętro, pok. 207, tel.: 12 390 40 51, 660 544 212, 788 523 796, czynne w poniedziałek w godz. 8.30-16.30, we wtorek, środę, czwartek i piątek w godz. 7.00-15.00. Istnieje możliwość indywidualnego umówienia się z pracownikiem biura (tel. kom.).

r **Biuro Obsługi PZU Życie,** mieści się w budynku administracyjnym „S”, kl. A, II piętro, pok. 206, **tel. (12) 390-40-50** lub **788 655 124** czynne w poniedziałek w godz. 8.30-16.30, we wtorek, środę, czwartek i piątek w godz. 7.00-15.00.

Drogi Klubowiczu,
Masz problem prawny i potrzebujesz pomocy?

Skontaktuj się z nami, a bezpłatną profesjonalną pomoc otrzymasz od razu, w trakcie trwania rozmowy telefonicznej. W ramach porady prawnej wykwalifikowany adwokat, radca prawny lub doradca podatkowy wskaże Ci m.in.:

- najkorzystniejszy sposób rozwiązania Twojego problemu - jeśli prawo przewiduje ich kilka,
- przepisy odnoszące się do Twojej sprawy,
- organy uprawnione lub zobowiązane do podjęcia działań w Twojej sprawie,
- jak możesz bronić się przed ewentualnymi zarzutami drugiej strony.

Pomoc otrzymasz w zakresie wszystkich dziedzin prawa obowiązującego w Polsce (z wyłączeniem prawa ubezpieczeniowego).

Jak skorzystać z usługi?

1) zadzwoń pod nr 801 102 102 i wybierz tonowo 5>2,

2) podaj swoje dane oraz numer karty Klubu.

Po podaniu danych konsultant przełączy Cię do prawnika, który odpowie na wszystkie Twoje pytania. Z usługi możesz skorzystać w dni robocze w godzinach 8.00 – 20.00. Nie zwlekaj promocja trwa do odwołania, nie dłużej jednak niż do 31.01.2015 r. Więcej szczegółów znajdziesz na stronie pzu.pl/ofertyspecjalne lub pod numerem 801 102 102. *Zespół PZU Pomoc*

Życzymy Państwu zdrowych, spokojnych i radosnych świąt Bożego Narodzenia oraz pełnego nadziei i dostatku 2015 roku

Krakowska SKOK

Komunikat Zarządu Krakowskiej Spółdzielczej Kasy Oszczędnościowo-Kredytowej z dnia 11.12.2014 roku

Szanowni Państwo,

Krakowska SKOK jest już od 20 lat obecna na rynku usług finansowych. Podstawowymi wartościami dla Kasy zawsze były, są i będą uczciwość biznesowa oraz zaufanie jej członków. Mając powyższe na względzie z przyjemnością informujemy Państwa, że sytuacja finansowa Krakowskiej SKOK jest dobra i pozwala na bieżące regulowanie wszelkich zobowiązań wobec Członków oraz innych podmiotów związanych z Kasą. Na dzień 30 września 2014 roku, sytuacja ekonomiczno-finansowa Krakowskiej Spółdzielczej Kasy Oszczędnościowo-Kredytowej przedstawia się następująco:

- suma aktywów Kasy wynosi 122 625 074,04 zł,

- suma funduszy własnych Kasy wynosi 6 095 738,85 zł,

- współczynnik wypłacalności Kasy wynosi 7,58 % (wobec wymaganego poziomu 5%),

- współczynnik rezerwy płynnej Kasy wynosi 13,69 % (wobec wymaganego poziomu 10%).

Zaprezentowane dane finansowe świadczą o bezpiecznej kondycji Krakowskiej SKOK.

Aktualnie jakość portfela kredytowego kształtuje się na poziomie zbliżonym do sektora bankowego.

Krakowska SKOK jest Kasą silną kapitałowo a jej efektywność działania potwierdzona jest dodatnim wynikiem finansowym, co bezpośrednio i konsekwentnie wpływa na zwiększanie poziomu kapitałów dając tym samymi gwarancję bezpieczeństwa środków zdeponowanych w Kasie.

Zarząd Kasy poprzez swoje kompetencje i doświadczenie zapewnia wysokie standardy zarządzania ryzykiem. W dniu 29 kwietnia 2014 roku Komisja Nadzoru Finansowego zatwierdziła urzędującą prezes zarządu Marzenę Małyskę, co świadczy o spełnieniu wymogów zapisanych w ustawie o spółdzielczych kasach oszczędnościowo-kredytowych, takich jak gwarancja ostrożnego i stabilnego zarządzania Kasą.

Więcej informacji na temat sytuacji ekonomiczno-finansowej Kasy znajdą Państwo w opinii niezależnego biegłego rewidenta za rok 2013, dostępnej we wszystkich placówkach Krakowskiej SKOK oraz na jej stronie internetowej www.krakskok.pl.

Zarząd Krakowskiej SKOK

Wyniki wyborów SIP w spółce Kolprem

W Kolpremie zostały zakończone wybory Społecznej Inspekcji Pracy na 2015-2018.

Zakładowym SIP został Jerzy Rosiek - (NSZZ Solidarność - Kraków). Jego zastepcami wybrani zostali: **Tomasz Ślęzak** (Solidarność - Dąbrowa), **Zbigniew Jasiak** (Solidarność - Kraków), **Zbigniew Raca** (NSZZ Pracowników Zdzieszowice). Wydziałowymi SIP zostali: **Krzysztof Kuskowski, Artur Pawlak, Adam Wijatkowski, Waldemar Ostrowski, Roman Roszczypała, Bartłomiej Siuda, Ryszard Wilczok, Rainhard Winkler.**

Główna Komisja Wyborcza dziękuje wszystkim, którzy wzięli udział w wyborach i gratuluje wybranym osobom.

Rocznica wprowadzenia stanu wojennego

W bieżącym roku Małopolska „Solidarność" uczciła pamięć ofiar stanu wojennego w dniu 14 grudnia. Uroczystość rozpoczęła msza św. w Bazylice Mariackiej koncelebrowana m.in. przez ks. bp. Jana Szkodonia i duszpasterza Małopolskiej „Solidarności" ks. Władysława Palmowskiego. W kazaniu ks. biskup apelował, by „Solidarność" prostowała drogi społeczeństwa i by nadal dbała o prawa pracowników, nie zapominając także o osobach pozbawionych pracy. We mszy św. uczestniczył oczywiście poczet sztandarowy hutniczej „Solidarności".

Po nabożeństwie jego uczestnicy przemaszerowali drogą królewską pod Krzyż Katyński, niosąc transparent „13 grudnia – pamiętamy" oraz zapalone pochodnie. Pod Krzyżem głos zabrał przewodniczący Małopolskiej „Solidarności" Wojciech Grzeszek, który mówił o niedokończonej rewolucji „Solidarności" oraz o wielkiej zbrodni komunistów, jaką było wprowadzenie stanu wojennego i odebranie przez to ludziom nadziei.

Na zakończenie uroczystości przedstawiciele „Solidarności", władz samorządowych i organizacji społecznych złożyli kwiaty pod Krzyżem Katyńskim i zapalili znicze.

Budujące jest to, że o rocznicy wprowadzenia stanu wojennego pamiętała też krakowska młodzież. 13 grudnia z placu Wolnica na Rynek Główny, a dalej na pl. Matejki przeszedł marsz młodych ludzi, upamiętniający ofiary stanu wojennego. Był organizowany przez grupę określającą się jako Małopolscy Patrioci 2010. Złożyli oni również kwiaty po Krzyżem Katyńskim. Marsz zgromadził ok. 250 osób, głównie młodych ludzi. Skandowali m.in.: „Precz z komuną!" i „Chodźcie z nami, dziś nie biją". Marsz zakończył się przemowami po pomnikiem Grunwaldzkim.

O ofiarach stanu wojennego jak zawsze pamiętali członkowie Komisji Robotniczej Hutników NSZZ „Solidarność". 12 grudnia o godzinie 12.00 przedstawiciele KRH z udziałem delegacji poszczególnych wydziałów huty i osób związanych z hutniczą „Solidarnością" złożyli pod pomnikiem na Placu Centralnym kwiaty i zapalili znicze.

Spokojnych świąt Bożego Narodzenia, rodzinnego ciepła, radości z prezentów oraz udanej zabawy w Sylwestra

życzy Biuro Ubezpieczeń „Polisa"

Karty do sklepu „Selgros" są już wydawane.

Bony o wartości 50 zł, przysługujące otrzymującym karty, będą wydawane w sklepie „Selgros" przy pierwszym do niego wejściu i aktywacji karty, co jest możliwe tylko przy osobistym zgłoszeniu i na podstawie kierowanego do Solidarności AMP SA pisma, wydawanego razem z kartą. Bony, jak na razie, nie mają określonego terminu ważności.

Same karty będą wydawane sukcesywnie w siedzibie KRH. Z tego względu prosimy przewodniczących o kontakt.

NOWOHUCKI BIULETYN SOLIDARNOŚCI

Pismo wydawane przez KRH NSZZ "Solidarność" do użytku wewnętrznego członków i sympatyków NSZZ "Solidarność".
Red.: Leszek J. Kochan (red. odp.), Mirosława Wlazińska
Nakład 1500 szt. Tel/fax 12 290 37 72, 12 290 38 29.
e-mail: nbs.krh@poczta.fm, solidarnosc@krhhts.pl www.krhhts.pl