ARCELORMITTAL POLAND S.A.
KOMISJA ROBOTNICZA HUTNIKÓW
Solidarność NSZZ

Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 25/1293
2 lipca 2014 r.
Kraków

Spotkanie z Dyrektorem Generalnym AMP S.A.

W dniu 1 lipca odbyło się spotkanie Dyrektora Generalnego ArcelorMittal Poland S.A. Manfreda Van Vlierberghe z przedstawicielami największych związków zawodowych działających w oddziale krakowskim. Dyrektor zaprezentował ogólną strategię dla całej Grupy AM oraz plan rozwoju polskich hut AMP SA, a szczególnie krakowskiego oddziału. Ten plan dla AMP, w którym muszą być akceptowane niezbędne inwestycje, został szeroko omówiony na spotkaniu z Zarządem i przesłany do akcjonariuszy. Akcjonariusze z kolei określili, że jest możliwa zgoda na inwestycje w oddziale krakowskim, jeżeli w tym oddziale znacznie poprawi się produktywność.

W chwili obecnej negatywny wpływ na rentowność ma zarówno najwyższa w Europie akcyza na energię elektryczną, jak i duży import produktów stalowych, nie tylko z krajów byłego ZSRR, ale też z innych krajów UE. Niektóre te kraje osiągają obecnie wydajność ponad 2000 t/pracownika, co powoduje niski koszt stały produkcji. Dyrektor Generalny stwierdził ponadto, że duży wpływ na wydajność mają koszty pracownicze. Jeżeli tej wydajności nie poprawimy, to możemy zapomnieć o inwestycjach w Krakowie. Najpilniejsza i jako pierwsza niezbędna jest zgoda na remont wielkiego pieca. Bez pracującego wielkiego pieca z kolei nie są możliwe inwestycje w Walcowni Zimnej czy Walcowni Gorącej. Rozbudowa tych walcowni nie jest realna bez istnienia huty zintegrowanej. Jednym z celów obniżki kosztów jest pozbycie się terenów i budowli, niewykorzystywanych do produkcji. Dlatego też został podpisany list intencyjny z Wojewodą i Prezydentem Miasta Krakowa na utworzenie spółki Skarbu Państwa. Wojewoda przyobiecał, że pozostałą część gruntów niezbędnych do rozwoju huty przekształci z wieczystego użytkowania na prawo własności. Pozwoli to obniżyć płacone podatki, czyli poprawić wydajność produkcji.

Dyrektor zaznaczył, że w tej chwili została zniwelowana różnica w koszcie zmiennym pomiędzy Krakowem a Dąbrową Górniczą, nadal pozostaje jednak (niekorzystna dla Krakowa) różnica w koszcie stałym, powodowana głównie inną objętością wielkiego pieca. Problemem w AMP S.A. jest także absencja chorobowa, wynosząca obecnie 4,5% (dla porównania w Ostrawie wynosi 2,5%). Tak wysoka absencja powoduje, zdaniem Dyrektora, spadek wydajności i utratę konkurencyjności. Generalnie, zdaniem Manfreda Van Vlierberghe, szansą na istnienie oddziału krakowskiego jest porozumienie obu stron – pracodawcy i związków zawodowych oraz wspólne działanie nad wzrostem wydajności. W tym celu konieczne jest: zwiększenie produkcji stali, dalsze inwestycje w Krakowie, eliminacja niektórych przywilejów płacowych, obniżenie kosztów administracji i skoncentrowanie jej w jednym miejscu, aby zmniejszyć powierzchnie pomieszczeń biurowych oraz ogólnie pojęta walka o środowisko. Dyrektor stwierdził, że nie oczekuje czeku „in blanco", lecz zaakceptowania kierunków działań przyjętych przez Zarząd. Ze swojej strony natomiast gwarantuje, że nie będzie zwolnień grupowych.

ZEBRANIE PRZEWODNICZĄCYCH

W poniedziałek odbyło się ostatnie przed przerwą wakacyjną zebranie przewodniczących. Na czas wakacji zebrania zostają zawieszone, chyba że zajdzie jakaś pilna potrzeba - wtedy informacja o zebraniu zostanie przekazana telefonicznie każdemu przewodniczącemu z osobna.

Po kolei omawiano bieżące tematy, zaczynając od wyborów do władz regionalnych małopolskiej Solidarności, przeprowadzonych podczas zakończonego w sobotę X Walnego Zjazdu Delegatów NSZZ „S" RM w Wieliczce. Pomijamy w tym miejscu szczegóły, gdyż więcej o Zjeździe Regionalnym piszemy na str. 2.

W tym roku kończy się kadencja w Radzie Nadzorczej AMP SA i pracodawca zwrócił się do trzech największych organizacji związkowych o wskazanie swoich kandydatów. W tej kadencji związki zawodowe w Radzie reprezentowali: Władysław Kielian (NSZZ „S") i Jacek Zub (NSZZ Pracowników).

W ubiegłym tygodniu, o czym już pisaliśmy, odbyło się spotkanie dyr. Herve Mouille z pracownikami i przedstawicielami związków zawodowych BWG i BWZ w sprawie nowego Zakładu Transportu i Logistyki (BTL). Uwagami i spostrzeżeniami wyniesionymi z tego spotkania podzielili się Krzysztof Stypuła i Zdzisław Siudak. Według słów K. Stypuły, na wiele pytań strona społeczna nie otrzymała odpowiedzi, między innymi w sprawie obniżenia kosztów, które można osiągnąć bez wydzielania nowego zakładu. Zdzisław Siudak zwrócił uwagę, że spotkanie ze stroną społeczną odbyło się 24 czerwca, kiedy uchwała Zarządu o wydzieleniu BTL była podjęta już tydzień wcześniej.

Relację z ostatniego posiedzenia Zespołu Roboczego (*patrz str. 3*) zdał Krzysztof Stypuła. Była tam m.in. mowa o odprowadzaniu składek na emerytury pomostowe dla pracowników z Manpowera i pozostałych agencji pracy tymczasowej, którzy przeszli do huty i pracują obecnie na stanowiskach szkodliwych. Przewodniczący z obu walcowni zadeklarowali, że będą występowali o to, aby ww. składki odprowadzano na rzecz tych pracowników BTL, którzy w trakcie pracy przerzucani są ze stanowisk szkodliwych na inne stanowiska nie uprawniające do pomostówki i odwrotnie (chodzi m.in. o suwnicowych). Zauważono, że w interesie pracodawcy jest, aby jak największa liczba pracowników otrzymywała wcześniejsze uprawnienia emerytalne (pomostówki) i odchodziła na emerytury w wieku 60 lat, a nie w wieku 67 lat. Byłoby to również korzystne ze względu na wymianę pokoleniową, dzięki której średnia wieku załogi będzie się obniżać.

Po interwencji związków zawodowych dyrekcja AMP wstrzymała decyzję o 3-miesięcznym zawieszeniu składek na PPE.

Stanisław Lebiest przekazał informację o porozumieniu parafowanym przez związki zawodowe działające w Kolpremie (*str. 3*).

Podczas ostatniego posiedzenia Terenowej Komisji Socjalnej, o czym mówił Krzysztof Pfister, przyznano kolejne zapomogi i zdecydowano o przeznaczeniu kwoty 18 tys. zł na zakup biletów na koncerty 7. Międzynarodowego Festiwalu Muzyki Filmowej. Pierwszy i ostatni koncert (25 i 28 września) odbędzie się w hali ocynowni w krakowskim oddziale AMP SA.

X WZD NSZZ „Solidarność” Małopolska

NOWA KADENCJA WŁADZ REGIONALNYCH

Wojciech Grzeszek ponownie został wybrany szefem Małopolskiej „Solidarności”. Walne Zebranie Delegatów NSZZ „Solidarność” Regionu Małopolskiego dokonało również wyboru Zarządu Regionu, Regionalnej Komisji Rewizyjnej i delegatów na Krajowy Zjazd Delegatów. Podczas dwudniowych obrad nie zabrakło również dyskusji nad strategią i programem związku, problemami pracowników w Polsce i propozycji działań „Solidarności” w nadchodzącej kadencji.

X Walne Zebranie Delegatów NSZZ „Solidarność” rozpoczęło się od uroczystej mszy św. w Sanktuarium Jana Pawła II „Nie lękajcie się” w Łagiewnikach. W kazaniu skierowanym do zebranych ks. Władysław Palmowski, apelował do członków związku, by „Solidarność” świadczyła o miłości Boga do ludzi pracy.

Obrady WZD odbywały się w niedawno otworzonym Centrum Edukacyjno-Rekreacyjnym „Solne Miasto” w Wieliczce. Radości z tego faktu nie krył Artur Kozioł, burmistrz Wieliczki, który przypomniał, że zjazd „Solidarności” odbywa się w okresie, w którym w Polsce świętujemy 25. rocznicę wyborów kontraktowych. Niestety, w oficjalnych obchodach zabrakło miejsca dla „Solidarności”, która uosabia przemiany w Polsce. Do zebranych zwrócił się również senator Mieczysław Gil, który także nawiązał do niedawnych obchodów rocznicowych: „25 lat temu nie tak wyobrażaliśmy sobie tę wolność, ale chcę podkreślić, że bez „Solidarności” nie byłoby tych zmian. Oddaliśmy niestety szybko władze partiom politycznym i straciliśmy wpływ na przemiany. Życzę jednak wszystkim, byście nie ustawali w działaniu na rzecz dobra Polski. „Solidarność” musi pozostać ruchem społecznym i powinna być w centrum zainteresowania społeczeństwa”.

Z dużą uwagą delegaci wysłuchali również przemówienia przewodniczącego KK NSZZ „Solidarność” Piotra Dudy. Przewodniczący przypomniał, że mimo zdecydowanych prób zwalczania związków zawodowych, „Solidarność” odnosi coraz więcej sukcesów w walce o lepsze warunki pracy dla wszystkich. „Teraz walczymy o wzrost płacy minimalnej. Chcemy - jeśli PKB będzie wzrastało - by wraz z nim rosła płaca minimalna. Niestety nasz projekt utknął w „zamrażarce sejmowej”. Przewodniczący przypomniał również o inicjatywie „Solidarności” dotyczącej wprowadzenia w Polsce minimalnej stawki godzinowej dla tych kategorii zatrudnionych, którzy nie posiadają umowy o pracę.

„W minionej kadencji upomnieliśmy się o młodych, którzy przyszli do nas i powiedzieli, że już nie chcą być pracownikami drugiej kategorii i zaczynać ciągle od zera. Akcja „Syzyf” była odpowiedzią na te postulaty. Wówczas domagaliśmy się ograniczenia stosowania i oskładkowania „umów śmieciowych”. Ten wylansowany przez nas termin przyjął się i dziś już wszyscy i politycy i pracodawcy nim się posługują.” Dziś rząd podjął działania w tym zakresie, a premier Tusk chwali się, że to jego pomysł. „Mamy dość lekceważenia społeczeństwa, będziemy przygotowywać kolejny projekty aktów prawnych, nie chcemy za nie tantiemów” – mówił P. Duda. Przewodniczący KK przypomniał również inne postulaty „S”, które zaczynają być realizowane: większa ochrona pracowników na umowach na czas określonych (m.in. poprzez okres wypowiedzenia, wprowadzenie konsultacji ze związkami zawodowymi, itd.).

Piotr Duda przypomniał, że wiele rozwiązań, które rząd przedstawia jako pomoc dla młodych pracowników, jest w rzeczywistości działaniem pozorowanym. Przewodniczący KK grzmiał: „Cóż z tego, że wprowadzono urlop rodzicielski, skoro 75% młodych ludzi nie może z niego skorzystać! Program „Mieszkanie dla Młodych” również dla większości nie jest dostępny – bo albo nie spełniają warunków, albo kredyt jest dla nich za drogi.”

Przewodniczący KK odniósł się również do batalii o wiek emerytalny: „Trzeba jasno powiedzieć, że samo podniesienie wieku emerytalnego nic rządzącym nie da. Nie uratuje to budżetu, do którego nie wpływają składki za młodych pracowników. Ilu w Polsce mamy młodych, którzy nie zgromadzili jeszcze ani grosza na swoich kontach emerytalnych?”

Przewodniczący nie zostawił suchej nitki na rządzących, wypominając im, że skupieni są wyłącznie na sobie. „Niedawno liczono, ile to związki zawodowe kosztują spółki skarbu państwa i jakim to są obciążeniem, a dziś po ujawnieniu nagrań rozmów polityków z PO, jasno widać, kto kradnie”.

Związek coraz więcej osiąga dzięki podejmowanym działaniom prawnym – które o tyle są łatwiejsze, że rządzący za nic mają Konstytucję i inne akty prawne obowiązujące w Polsce.

Dziś morale grupy rządzących pokazały społeczeństwu nagrania, ale dla „Solidarności” to nie jest zaskoczenie. Teraz próbuje się odwrócić uwagę od istoty ujawnionych materiałów, w stronę ustalenia kto dokonał nagrań.

Po wystąpieniu Piotra Dudy, przystąpiono do właściwych obrad, które rozpoczęły się od przedstawienia sprawozdań: z działalności Zarządu Regionu, zaprezentowanego przez przewodniczącego Wojciecha Grzeszka oraz z prac Regionalnej Komisji Rewizyjnej.

Po zakończeniu dyskusji przystąpiono do wyborów. Przewodniczącym małopolskiej „Solidarności” wybrano ponownie Wojciecha Grzeszka, który otrzymał 143 głosy spośród 181 ważnie oddanych głosów. Jeśli chodzi o pozostałe wybory to: do Zarządu Regionu z hutniczej „Solidarności” wybrani zostali: Władysław Kielian, Jerzy Smoła i Tadeusz Stasielak. Członkiem Zarządu Regionu jest także A. Gębara z racji pełnienia funkcji przewodniczącego Regionalnego Sekretariatu Metalowców. Do Regionalnej Komisji Rewizyjnej wszedł Krzysztof Pfister. Delegatami na Krajowy Zjazd Delegatów spośród naszych przedstawicieli wybrano: Andrzeja Gębarę, Władysława Kieliana i Jerzego Smołę.

Kończąc Regionalne WZD przewodniczący podziękował wszystkim za udział w obradach i złożył gratulacje członkom nowych władz.

Premia dla pracowników AMP SA za czerwiec 2014 r.

W związku z obniżeniem kosztu przerobu, Fundusz Premiowy wynosi **8,4 %** od płac zasadniczych pracowników Spółki.

Zespół Roboczy

Zespół Roboczy, który odbył się w dniu 26 czerwca, był w głównej mierze poświęcony sprawom zaległym, zgłoszonym przez związki zawodowe na poprzednich spotkaniach. Jednym z tych tematów była sprawa przejęcia przez Agencję Pracy Tymczasowej „Sanpro" (należącą do grupy IMPEL) dotychczasowych pracowników Manpower Transaction i Manpower Service. Termin przejścia tych pracowników na podstawie Art. 23^1 to najprawdopodobniej 1 października bieżącego roku. Przedstawiciele AMP S.A. obecni na spotkaniu Zespołu Roboczego zarzekali się, że zmiana firmy Manpower na Sanpro absolutnie nie ma na celu obniżenia wynagrodzeń przechodzących pracowników – na ich poziom ma mieć wpływ AMP S.A. W tym przypadku związki zawodowe wyraziły obawy przechodzących pracowników. Sanpro, jako element grupy IMPEL, nie cieszy się ogólnym zaufaniem, więc związki na pewno będą z uwagą przyglądać się poczynaniom tej firmy. Związki zawodowe otrzymały zapewnienie, że po podpisaniu umowy z firmą Sanpro dojdzie do spotkania przedstawicieli związków z przedstawicielami Sanpro.

Związki zostały ponadto poinformowane, że ci pracownicy, którzy przeszli do AMP S.A. z firm takich jak Manpower, ZEN czy ABC, a są zatrudnieni na stanowiskach, na których przysługują emerytury pomostowe, będą mieli od 1 lipca opłacane składki na Fundusz Emerytur Pomostowych, przy czym w każdym przypadku będzie to indywidualna decyzja dyrektorów. Pracownikom tym będzie przysługiwał także posiłek profilaktyczny. Negatywnie skończyła się próba objęcia pracowników Manpower i ABC nagrodami takimi jak w AMP S.A. Pracodawca odpowiedział, że leży to w gestii samych spółek i to one muszą podjąć w tym temacie odpowiednią decyzję. W przypadku osób, które już przeszły z tych podmiotów do AMP S.A., pracodawca poinformował, że ArcelorMittal Poland S.A. nie przewiduje uruchomienia dodatkowych środków finansowych na wyrównanie stawek tych pracowników niższych od pracowników AMP S.A.

W trakcie dyskusji związki podkreśliły, że przez taką politykę placową, AMP S.A. stało się ośrodkiem szkolenia kadr dla obcych podmiotów gospodarczych. Pracownicy doświadczeni, odpowiednio wykwalifikowani, odchodzą nie tylko z naszej Spółki, ale także z Manpower czy ABC. Niezbędne są działania kierunkowe, które pozwolą zatrzymać te osoby w firmie, aby możliwa była wymiana pokoleniowa. Od 1 lipca osoby przejęte z firm zewnętrznych mogą starać się o świadczenia z ZFSS, a konkretnie m.in. o „wczasy pod gruszą", które wzbudzają największe zainteresowanie. W dalszej dyskusji omawiano efekty stosowania w ArcelorMittal Poland S.A. premii motywacyjnej. W chwili obecnej, między innymi po interwencji związków zawodowych sytuacja odnośnie podziału premii ulega poprawie. Niestety, są nadal odcinki, gdzie sposób podziału budzi wiele wątpliwości. Działania te ogólnie są zgodne z regulaminem, jednak dzielona „według uznania" przełożonych premia i powoduje konflikty wśród pracowników. Przedstawiciele pracodawcy poinformowali także, że podjęto kierunkową decyzję o uruchomieniu w przyszłości akcji badania wydatku energetycznego na poszczególnych stanowiskach pracy. Kiedy akcja ta wystartuje i jaki będzie jej harmonogram dziś jeszcze trudno powiedzieć. Związki zastrzegły sobie prawo do udziału w tych badaniach.

Na zakończenie spotkania poruszona została także sprawa tworzenia na niektórych wydziałach list pracowników do przeprowadzania wywiadów na temat ich absencji chorobowej, pomimo anulowania polecenia służbowego na ten temat. Poinformowano także, że od 1 lipca nastąpi zmiana w przydziale posiłków cateringowych. Składanie reklamacji w tej sprawie powinno następować do służb HR. Sprawa pracowników BWZ, oddelegowanych czasowo do pracy w BWG, a którym zawieszono odprowadzanie składek na FEP, oraz zmieniono posiłki na regeneracyjne, ma zostać załatwiona pozytywnie dla tych pracowników.

Małopolska Terenowa Komisja Świadczeń Socjalnych

W dniu 24 czerwca odbyło się kolejne posiedzenie Małopolskiej TKŚS. Na posiedzeniu między innymi rozpatrzono podania o zapomogi byłych pracowników, pracowników Zakładu Walcownia Zimna – BWZ, pracowników Zakładu Stalownia - PSK2, Zakładu Koksownia oraz BEK. W sumie przyznano zapomogi na kwotę 76 580 zł. Łączne wydatki na pomoc finansową liczone od początku roku wynoszą 1 027 740 zł.

Przychylając się do wystąpienia Hut-Pus wyrażono zgodę na wycofanie anulacji oferty dotyczącej wycieczki do Grecji „Riwiera Olimpijska" w terminie 26.09-5.10 2014 (oferta wstrzymana do czasu decyzji zależnej od posiadanych środków) oraz na zmianę hotelu na wycieczce do Włoch „San Mauro a Mare" (na hotel o wyższym standardzie w tej samej cenie). Komisja wyraziła też zgodę na zakup biletów na Festiwal Muzyki Filmowej, który odbędzie się w dniach 25 - 28 września br.

Komisja przypomina, że dofinansowanie do tzw. zielonych szkół nie wymaga zgody Kuratorium Oświaty na wyjazd dzieci. W przypadku wieku dzieci uprawnionych do korzystania z dofinansowania do wypoczynku śródrocznego, organizowanego przez szkoły, brany jest pod uwagę rok urodzenia, zgodnie z zapisem Regulaminu ZFŚS.

Porozumienie w Kolpremie parafowane

W poniedziałek 30 czerwca w spółce Kolprem w Krakowie odbyło się kolejne spotkanie z organizacjami związkowymi odnośnie Porozumienia dotyczącego gwarancji pracowniczych i socjalnych dla pracowników spółki. Po długiej i burzliwej dyskusji ww. Porozumienie zostało dopracowane i zaparafowane przez związki zawodowe będące na spotkaniu.

Porozumienie wejdzie w życie od momentu zarejestrowania w KRS zmiany właściciela części lub całości udziałów w spółce Kolprem w związku z ich zakupem od AMP SA przez inwestora.

W części dotyczącej **gwarancji zatrudnienia i wynagrodzenia** pracodawca zapewnia, iż przez okres 24 m-cy od dnia wejścia porozumienia w życie, pracodawca będzie przestrzegał i respektował prawa pracowników wynikające z treści ich indywidualnych umów o pracę, z uwzględnieniem dotychczasowego miejsca świadczenia pracy.

Jeśli zaś chodzi o **gwarancje dotyczące utrzymania postanowień wewnętrznych źródeł prawa pracy** to pracodawca zobowiązuje się, że w okresie 36 m-cy od dnia wejścia w życie Porozumienia, podejmie negocjacje z organizacjami związkowymi, aby wszystkie ewentualne zmiany w wewnętrznych źródłach prawa pracy były zbieżne z kierunkiem zmian w ZUZP w AMP SA.

Związki zawodowe nie ukrywają, że są niezadowolone z negocjacji, które trwały od grudnia 2013 r. Od pierwszego spotkania stały i stoją nadal na stanowisku, że są przeciwne sprzedaży udziałów. Trzeba zaznaczyć, że na dzień dzisiejszy nie wyłoniono żadnego inwestora, dlatego Porozumienie zostało zawarte z dotychczasowym pracodawcą (PUK KOLPREM Sp. z o.o.), który zobowiązuje się spełnić warunki ww. Porozumienia.

(Stanisław Lebiest)

Na mecie w Głuchołazach

W ponad półwiecznej historii Centralnego Rajdu Hutników drugi raz zawitaliśmy w Sudety. Pierwszy raz w 2009 roku; wówczas meta rajdu była zorganizowana w Pokrzywnej, miejscowości letniskowej należącej do gminy Głuchołazy, będącej centrum turystycznym Gór Opawskich, najbardziej na wschód wysuniętej części Sudetów.

W 2014 roku organizatorzy wybrali na miejsce zakończenia **52 Centralnego Rajdu Hutników** właśnie Głuchołazy. Miasto zostało założone w na początku XIII wieku, a bezpośrednią przyczyną wzniesienia warowni, zwanej na początku Kozią Szyją, był zatarg o tutejsze złotonośne tereny. Do XVI wieku mieszkańcy grodu trudnili się głównie wydobywaniem złota. Szacuje się, że w ciągu ok. 250 lat eksploatacji głuchołaskich złóż uzyskano tu blisko 2800 kilogramów kruszcu. Tak, więc mogliśmy się trochę poczuć jak eksploratorzy „dzikiego zachodu". Ponowne złote lata Głuchołaz nastąpiły w połowie XIX wieku wraz z wybudowaniem linii kolejowej. Wtedy rozwinął się przemysł, a także część zdrojowa miasta.

Wracając do naszego rajdu, drużyna Solidarności, licząca 105 osób, wyruszyła dwoma autokarami we czwartek, w święto Bożego Ciała, w godzinach popołudniowych. Naszą bazą wypadową i jednocześnie celem podróży był Lądek Zdrój uważany za najstarsze uzdrowisko w Polsce. Następnego dnia, mając w perspektywie cały dzień do dyspozycji, wyruszyliśmy, aby zdobyć Pradziada - najwyższy szczyt Sudetów Wschodnich, a szósty co do wysokości w całych Sudetach. Szczyt z potężną wieżą retransmisyjną RTV nie był dla nas zbyt łaskawy. Polało deszczem, powiało zimnym wiatrem, a widoki zniknęły w sinej mgle. Schroniska po drodze były jak znalazł: Szwajcarka - najstarsze czeskie schronisko turystyczne w Jesionikach i chata Barbórka, też uważająca się za najstarszą. A w schroniskach i u stóp Pradziada sympatyczne spotkania rajdowców: „naszych" z KTG, czyli grupy organizatorskiej oraz ze Zdzieszowic. Karlowa Studanka, reklamowana jako uzdrowisko o najczystszym powietrzu, do którego zeszliśmy już suchą nogą i różnymi szlakami, okazała się niezwykle urokliwym miejscem. Kolejny dzień, sobota, to tradycyjna meta rajdu. Z tego powodu trasa musiała być krótsza. W słonecznej aurze zawitaliśmy więc na Biskupią Kopę, najwyższy szczyt Gór Opawskich, znany już niektórym z 47 CRH w Pokrzywnej. Po drodze zwiedziliśmy jeszcze miasteczko Zlate Hory. I potem już prosto na metę. A tam jak zwykle powitania i prezentacje przychodzących grup, spotkania znajomych, konkursy i rajdowy posiłek. Chwila deszczu dla ochłodzenia emocji i… ogłoszenie wyników.

Tegoroczny rajd odbywał się pod hasłem „Turystyka łączy pokolenia". Aby szczególnie uhonorować pociechy dzielnie wędrujące z rodzicami (co nie jest dziś takie częste), zostały im wręczone medale „Złote buty". Z naszej drużyny byli to sami mali mężczyźni: Wojtek, Kacper, Kamil i Mateusz. W sumie wyróżniono 27 dzieci w wieku od 6 do 11 lat. Wreszcie nadszedł moment kulminacyjny, czyli ogłoszenie zwycięzcy 52 Centralnego Rajdu Hutników. Po podsumowaniu wszystkich regulaminowych konkurencji **nasza drużyna NSZZ Solidarność AMP SA z Krakowa zdobyła pierwsze miejsce**. Wysiłek włożony w przygotowania do rajdu był swego rodzaju podziękowaniem uczestników dla Ryszarda Wawiórki, który po raz piętnasty, nieprzerwanie od 2000 roku, prowadził nas na szlaki Centralnych Rajdów Hutniczych.

Po dniu pełnym wrażeń wróciliśmy do naszego ośrodka. Powrót do Krakowa zaplanowany był na poniedziałek, trzeba było więc jeszcze wykorzystać ostatni pełny dzień. Była więc Czarna Góra, ponownie jak przed czterema laty w deszczu, było przyjazne schronisko pod Śnieżnikiem (Śnieżnik wietrzny jak zwykle), bajkowa Jaskinia Niedźwiedzia i co kto tylko miał ochotę. A wieczorem, trochę zmieniając słowa naszej piosenki rajdowej: „była, była zabawa, trochę się działo, i znowu nocy było mało, było głośno, było radośnie, przetańczyliśmy i przegadali prawie całą noc…". W poniedziałek wystarczyło jeszcze czasu na spacer na Górę Borówkową słynną ze spotkań opozycyjnych w latach 80-tych oraz krótkie zwiedzanie uzdrowiska, w którym pomieszkiwaliśmy kilka dni. Do zobaczenia Lądkowi powiedzieliśmy w poniedziałek po obiedzie, a kolację jedliśmy już w Krakowie szczęśliwie dowiezieni przez zaprzyjaźnionych z rajdowcami kierowców z nowohuckiego PTS-u.

Miejmy nadzieję, że spotkamy się znów za rok, chodzą słuchy, że może w Bieszczadach? Poczekamy, zobaczymy …

Uczestniczka

Warto wiedzieć (dokończenie)

RODZAJE UMÓW O PRACĘ

Umowa o pracę na czas określony rozwiązuje się z czasem na jaki została zawarta, co oznacza, iż nie można jej rozwiązać z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Od zasady tej istnieje jednak wyjątek mówiący, iż jeżeli umowa na czas określony zawierana jest na okres dłuższy niż 6 miesięcy, strony umowy mogą zawrzeć w niej tzw. klauzulę o wypowiedzeniu. Klauzula przewiduję okres wypowiedzenia wynoszący 2 tygodnie. Również w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu pracy, każda ze stron (tj. pracownik i pracodawca) może wypowiedzieć umowę na czas określony z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

Umowa na czas nieokreślony – z punktu widzenia pracownika jest najkorzystniejszą umową o pracę, gdyż zapewnia mu największą ochronę. Umowa bezterminowa pozwala pracownikowi na osiągnięcie stabilizacji zatrudnienia, natomiast pracodawcy daje szanse zbudowania stabilnych struktur zatrudnienia. Umowę na czas nieokreślony można rozwiązać za porozumieniem stron lub za wypowiedzeniem. W szczególnych przypadkach określonych przepisami prawa pracy rozwiązanie może nastąpić również bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Umowa na czas wykonywanej pracy – jest to kolejna umowa terminowa zawierana czas z góry określony, czas trwania jakiegoś przedsięwzięcia, czy wykonania zadania. Zazwyczaj dotyczy prac sezonowych i dorywczych. Umowę taką można stosować np. w czasie prac remontowych, kiedy do wykonania są konkretne zadania a czasu ich realizacji nie można precyzyjnie określić. Czas na jaki zostaje zawarta taka umowa jest ściśle powiązany z czasem realizacji pracy na jaką została zawarta, dlatego nie przewiduje się skracania lub wydłużania czasu jej trwania. Umowa ta rozwiązuje się wraz z wykonaniem pracy bez dokonywania dodatkowych czynności. Umowa na czas wykonywania określonej pracy może być również rozwiązana przed czasem na mocy porozumienia stron lub w razie ogłoszenia upadłości i likwidacji pracodawcy.

Umowa na zastępstwo – jest rodzajem umowy o pracę na czas określony, którą pracodawca zawiera z pracownikiem na czas trwania usprawiedliwionej nieobecności w pracy innego pracownika. Umowę na zastępstwo może poprzedzać umowa na okres próbny. Do tej umowy nie zastosowania przepisy art. 25(1) §1 kodeksu pracy, umowę na zastępstwo można zawierać wielokrotnie. Pod względem formalnym umowa na zastępstwo powinna zawierać wszystkie elementy obligatoryjne dla umowy o pracę, dodatkowo należy wskazać z imienia i nazwiska zastępowanego pracownika. Rozwiązanie tego rodzaju umowy następuje:

* z dniem jej wygaśnięcia,
* za porozumieniem stron,
* za wypowiedzeniem (okres wypowiedzenia wynosi w tym przypadku 3 dni),
* bez wypowiedzenia (w przypadkach określonych odrębnymi przepisami).

NOWOHUCKI BIULETYN SOLIDARNOŚCI
Pismo wydawane przez KRH NSZZ "Solidarność" do użytku wewnętrznego członków i sympatyków NSZZ "Solidarność".
Red.: Leszek Kochan (red. odpowiedzialny), 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