



Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 6/926

7 lutego 2007 r.

POSIEDZENIE ZKK NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”

Posiedzenie Zakładowej Komisji Koordynacyjnej NSZZ „Solidarność”, które odbyło się w ubiegłą środę w Świętochłowicach, otworzył przewodniczący Władysław Kielian. Przywitał gości - powołanego kilka dni wcześniej prezesa Zarządu Mittal Steel Poland Gregora Muenstermanna, dyrektora personalnego Andrzeja Wypycha oraz członków ZKK, którzy przybyli prawie w komplecie.

W pierwszej części zebrania oddano głos prezesowi Zarządu, który po kilku kurtuazyjnych słowach, rozpoczął od podsumowania roku poprzedniego w Mittal Steel Poland. Stwierdził, że był to rok dobry z wykonaną produkcją na poziomie 5 mln ton stali. Na dobrą kondycję duży wpływ miał efekt tzw. synergii, zwłaszcza w obszarach zakupów surowca oraz sprzedaży. „Firma osiągnęła dobry zysk, a po dobrym roku wszyscy oczekują, że kolejny będzie jeszcze lepszy” - kontynuował prezes. Będzie to na pewno rok pełen wyzwań, którego głównymi aspektami będą: uruchamianie nowych inwestycji i dalsza poprawa wydajności pracy, bowiem huta w Polsce cały czas znajduje się w niskim pułapie tego wskaźnika. Dla przykładu podał byłą Hutę Ekostahl, także należącą do grupy Mittal, gdzie 400 pracowników wyprodukowało w roku ubiegłym ponad 1 mln ton stali.

W ostatnim czasie Rada Nadzorcza przyjęła budżet na 2007 r., który został określony przez G. Muenstermanna jako umiarkowany. Prezes przedstawił jego wybrane zagadnienia. Jednym z założeń będzie poprawa bezpieczeństwa pracy, tak wśród pracowników, jak i każdego wchodzącego na teren Mittal Steel Poland. „W tym przypadku będę ściśle współpracował ze związkami zawodowymi” - deklarował prezes.

W tym roku czeka nas uruchomienie jednej z największych inwestycji (WGB) nie tylko w naszej Hucie, ale całym Arcelor-Mittal. W budżecie zarezerwowane zostały także środki finansowe na kolejne inwestycje.

Zmiany nastąpią w biurze handlu i sprzedaży. Wymogi klientów są coraz wyższe, wobec czego muszą się poprawić tzw. usługi klienckie. Należy zwiększyć ilość dostaw do bezpośredniego, coraz bardziej wymagającego odbiorcy, a ograniczyć dostawy do pośredników, bowiem to ostatni klient płaci najlepiej - „Czas abyśmy to my, nie oni, zarabiali na naszych wyrobach”.

W dalszym ciągu prowadzone będą czynności związane z ograniczaniem zatrudnienia. Będzie się to głównie odbywało poprzez wydzielenia dotychczasowych zakładów Huty. Rozumiem, że jest to dyskomfort dla pracowników, jednakże - mówił prezes - w tym temacie jesteśmy spóźnieni, chociaż termin ograniczenia zatrudnienia przesunięty został nam o rok. Przy tym

kontynuacja na str. 2 i 3

ZEBRANIE PRZEWODNICZĄCYCH

W ubiegłym tygodniu w środę odbyło się w Świętochłowicach zebranie Zakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność”, z którego relację zamieszczamy w tym numerze NBS. Na poniedziałkowym zebraniu omawiano szerzej niektóre z tematów poruszanych na posiedzeniu ZKK.

Przewodniczących interesował stan zaawansowania negocjacji płacowych oraz - w odniesieniu do premii za grudzień - ewentualne zmiany w Regulaminie premiowania.

Co do negocjacji płacowych, to ich zakończenie przewiduje się na koniec I kwartału. Wynegocjowane podwyżki powinny, czego domagają się organizacje związkowe, obowiązywać od początku roku. Jest jeszcze za wcześnie, aby mówić o wysokości podwyżek, ponieważ targi między stroną związkową a pracodawcą jeszcze trwają. Niewiadomo też jak będą dzielone środki przeznaczone na podwyżkę. Natomiast z wypowiedzi Krzysztofa Pfistera z LTE wynika, że pracownicy chcieliby, aby część podwyżki podzielić po równo na wszystkich pracowników, a pozostałe pozostałą kwotę - z uwzględnieniem hierarchii stanowisk.

Zgodnie przyznano, że konieczne jest rozpoczęcie osobnych (to jest poza negocjacjami płacowymi) rozmów z pracodawcą w sprawie otwarcia wysokości premii. Obecnie jej maksymalna wysokość (przy odpowiedniej obniżce kosztów) nie może przekroczyć 240 zł/pracownika. Pracownicy uważają jednak, że jeśli nastąpi znaczna obniżka kosztów (powyżej 10 %), to wkład pracowników winien być doceniony odpowiednio wyższą premią bez górnego limitu. Przewodniczący, tak jak wszyscy pracownicy, byli zbulwersowani bardzo niską kwotą premii za grudzień. W tej sprawie wystosowano do Prezesa Mittal Steel Poland pismo, którego treść cytujemy na str. 4.

Z nieoficjalnych informacji jakie do nas dotarły wynika, że tak niska premia była spowodowana kosztami z grudnia, które wyniosły 138% kosztów średniej z poprzednich 3 miesięcy.

Pracownicy są zwłaszcza rozczłosczeni faktem, że przy coraz mniejszej obsadzie, za naprawdę ciężką pracę, zamiast spodziewanych ponad 200 zł - otrzymali tak marne grosze. Dla większości osób premia mniejsza o ponad 150 zł od spodziewanej, to znaczna obniżka dochodów, zwłaszcza na początku roku.

Istnieją uzasadnione podejrzenia, że na koniec 2006 roku władze naszej firmy wrzucili w koszty przedsiębiorstwa co się tylko dało, nie przejmując się sytuacją finansową pracowników. To działanie na pewno nie można uznać za uczciwe. Mamy nadzieję, że sprawa ta zostanie szybko wyjaśniona.

Zwrócono się do Leszka Kochana o wyjaśnienie pewnych niejasności związanych z zapłatą za godziny ponadnormatywne. Poinformował on, że cykl rozliczeniowy godzin ponadnormatywnych od tego roku jest cyklem trzymiesięcznym (kwartal-

dokończenie na str. 4

dokończenie ze str. 1 **POSIEDZENIE ZKK**

temacie prezes zatrzymał się nieco dłużej. Stwierdził, że należy jak najszybciej opracować plan zatrudnienia - ile osób ma pracować w poszczególnych komórkach, a następnie sposób „dochodzenia” do przyjętych założeń. Chodzi o to, aby pracownik, nie był cały czas narażony na stres związany z zagrożeniem utraty miejsca pracy. Nie wolno także doprowadzić do sytuacji, w której źle przewidziana zostanie liczba pracujących w danej komórce osób. Zbyt mała obsada pracowników spowoduje, że stanie się ona niewydajna, przynosząca straty, przy czym odbije się na pracy innych zależnych komórek. Gregor Muenstermann stwierdził, że na własnej skórze przeszedł taki proces w hucie, w której pracował, do czasu przejścia jej przez firmę Mittala.

Pytania do prezesa Zarządu odnoszą się głównie do najważniejszych spraw pracowniczych.

Pierwsze z nich dotyczyło wspomnianego planu zatrudnienia i daty jego powstania. „*Taki plan już powstaje*” - stwierdził prezes. Tę odpowiedź uzupełnił dyr. A. Wypych mówiąc, że plany te dotyczą głównie oddziałów w Krakowie i Dąbrowie Górniczej, bowiem stan zatrudnienia w pozostałych, znacznie mniejszych oddziałach, jest już prawie optymalny.

Następne pytanie odnosiło się do zarobków pracowniczych i wzrostu wynagrodzeń. - Ta sprawa jest i będzie przedmiotem najbliższych negocjacji. Stanowiska pracodawcy i strony związkowej w tej kwestii zawsze się różnią. Przyrost wynagrodzeń powinien być realny i myślę, że taki jest zapis w tegorocznym budżecie Mittal Steel Poland, przyjmujący przyrost wynagrodzeń w wysokości 4,4% - odpowiadał prezes. Jego zdaniem należy doprowadzić do sytuacji, w której pracownik będzie zmotywowany do pracy odpowiednim wynagrodzeniem. Problemem jest ciągle niska, jak na warunki europejskie, wydajność pracy w Mittal Steel Poland. Koszt produkcji stali jest ciągle w Polsce dość wysoki - twierdził prezes.

Kolejne pytanie dotyczyło polityki wobec spółek. W tym przypadku G. Muenstermann stwierdził, że miał jeszcze za mało czasu na zapoznanie się z tym tematem. Jednak w sposób zdecydowany powiedział, że nie będzie przyjmował do wiadomości informacji o utrudnieniach w płatnościach dla hutniczych spółek i przy wypłatach wynagrodzeń pracownikom.

Przez członków ZKK poruszona została sprawa bezpieczeństwa w pracy. Stwierdzono, że w roku ubiegłym środki przeznaczone na poprawę bezpieczeństwa dostępne były dopiero od września, co oczywiście skutkowało mniejszym wykorzystaniem środków finansowych na ten cel. - Pieniądze przeznaczane na poprawę bezpieczeństwa pracy nie mogą być konsumowane np. na naprawę schodów, bo tym powinno zająć się utrzymanie ruchu ze środków przeznaczonych na remonty bieżące - odpowiadał prezes. Dyrektor Wypych dodał, że nakłady na poprawę BHP w 2005 r. wynosiły 2 mln zł, w roku poprzednim 3 mln zł, na ten rok w budżecie zaplanowano środki w wysokości 5 mln zł. Jednocześnie zaplanowane zostały dość duże remonty urządzeń socjalnych, z których korzystają pracownicy.

Jakie będą następne inwestycje w Mittal Steel Poland? - to kolejne pytanie. Gregor Muenstermann stwierdził, że w dalszym ciągu jest potrzeba dużego inwestowania w Hute. W tym roku duży nacisk zostanie położony na inwestycje związane z ochroną środowiska oraz poprawą jakości produktów.

Kiedy wyczerpane zostały pytania do prezesa, podziękował on za spotkanie dodając, że bardzo mu zależy na dobrej współpracy ze związkami zawodowymi.

W dalszym ciągu pozostał na sali **dyr. Andrzej Wypych**, który **odpowiadał na kolejne pytania.**

Sporo czasu poświęcono tematowi bezpieczeństwa w Mittal Steel Poland. Dyr. stwierdził, że pomimo zmniejszającej się ogólnej ilości wypadków, to przeliczając go współczynnikiem zatrudnienia, niestety jest ich zdecydowanie za wiele. 20% wypadków zaliczył do tzw. przypadkowych i głupich, których można było uniknąć. Dyrektor jest zdania, że pracownicy, którzy permanentnie łamią przepisy BHP powinni być zwalniani dyscyplinarnie z pracy na podstawie art. 52 Kodeksu pracy. Członkowie ZKK biorący udział w dyskusji zauważali, że ograniczanie zatrudnienia spowodowało na przykład, że dostęp do magazynu, który wydaje ubranie i środki ochrony osobistej jest ograniczony tzn. czynny jest on jeden, lub najwyżej dwa razy w tygodniu. Stąd też nie można karać pracowników, jeżeli nie mają oni przez cały czas dostępu do środków ochrony. Podstawowe środki ochrony, czyli okulary, hełmy czy rękawice, zawsze powinien mieć pod ręką przełożony - ripostował dyrektor. Poruszony został także temat zbliżającego się dnia bezpiecznej pracy, który obchodzony jest 6 marca. Powstaje już harmonogram działań zmierzających do większej świadomości zagrożeń oraz wpojenia nawyków bezpiecznej pracy.

Rozwinięty został także temat pracowniczego programu emerytalnego oraz podwyżek płac. Tych dwóch rzeczy nie wolno rozdzielać, bowiem tak jedno jak i drugie stanowi koszt pracodawcy - twierdził dyrektor Wypych. Jego zdaniem z obydwojema problemami powinniśmy się wraz ze związkami zawodowymi uporać do końca marca br. Dyrektor przypomniał, że już na ukończeniu jest regulamin i algorytm, które corocznie będą regulowały wypłatę nagród za dobrą pracę w roku poprzednim. Będą pewne zmiany w stosunku do wypłaconych już dwukrotnie w latach ubiegłych nagród, ale jak zapewniał dyrektor algorytm będzie wyjściem naprzeciw oczekiwaniom pracowników. Zdaniem zabierających głos członków ZKK program emerytalny jest oczywiście korzystny dla pracowników, jednakże główną korzyść w tym przypadku osiąga pracodawca, który nie ponosi kosztów ZUS-u przy płaceniu składki na PPE. Są one kosztem nie wynagrodzeń, a kosztem zakładu pracy.

Kolejny szerzej omówiony temat dotyczył stanu zatrudnienia w Mittal Steel Poland. „*Ile osób i kto ma pracować w danej komórce nie decyduje Wypych, tylko poszczególni przełożeni*” - mówił dyrektor. Odnosząc się do wydzieleni podkreślał z naciskiem, że lepiej z Huty wydzielać poszczególne komórki, aniżeli zwalniać pracowników - „*nie będzie kolejnego przełożenia o rok terminu ograniczenia zatrudnienia do stanu 10.411 przez Komisję Europejską*”. Przedstawiciele „Solidarności” uważali, że tak duże ograniczanie zatrudnienia w roku bieżącym oraz zaplanowany w budżecie na rok bieżący wzrost produkcji o 20% będzie ponad możliwości zmniejszanej całej załogi. A. Wypych uważa, że jest to jedynie kwestia poprawy organizacji pracy przez kierowników odpowiedzialnych za swoje odcinki pracy. Zresztą, jak zauważył dyrektor, wraz ze zmniejszoną ilością pracowników ograniczana będzie także ilość kierowników i dyrektorów.

Na tym wyczerpał się temat związany z pytaniami do dyrektora personalnego Andrzeja Wypycha i członkowie ZKK przeszli do omawiania kolejnych punktów posiedzenia.

Relacja z posiedzenia Rady Nadzorczej Mittal Steel Poland. Zdali ją Władysław Kielian i Jerzy Goiński. Jednym z ważniej-

szych punktów posiedzenia Rady było powołanie nowego prezesa Zarządu Mittal Steel Poland Gregora Muenstermanna. W Zarządzie pozostaje V. K. Bhatnagar, który odpowiedzialny jest z ramienia Arcelor-Mittal za huty na terenie Europy Środkowo-Wschodniej. Zatem Zarząd liczy obecnie 7 osób. Rada omówiła również wstępne wyniki za 2006 rok. Wynika z nich, że zysk za ubiegły rok będzie się wahał w okolicach 1,7 mld zł. W przyjętym na rok 2007 biznes planie zakłada się, że zysk wyniesie 2,6 mld zł. Zatrudnienie będzie na poziomie 10.411 pracowników. Poprawie mają ulec obszary takie jak BHP, integracja załogi, większy efekt przynieść ma synergia, poprawić logistyka oraz nastąpić ma poprawa w sferze ochrony środowiska. Przytoczyli również zamiary inwestycyjne oraz politykę sprzedaży. Członkowie Rady ocenili przyjęty tegoroczny biznes plan jako ambitny, chociaż nie głosowali za jego przyjęciem. Uzasadnieniem był zaproponowany zbyt niski przyrost płac dla pracowników Mittal Steel Poland w tym roku (4,4%), zwłaszcza w kontekście znacznego wzrostu zysku netto. Na posiedzeniu Rady przedstawiona została także informacja dotycząca obligacji, sprzedaży gruntów Huty Bankowej i mieszkań zakładowych.

Stanowisko ZKK w sprawie utworzenia Pracowniczego Programu Emerytalnego dla pracowników Mittal Steel Poland i spółek z grupy kapitałowej Mittal Steel Poland - to kolejny punkt obrad ZKK. Do przygotowanego projektu członkowie ZKK wnieśli poprawki i po głosowaniu (jednogłośnie) przyjęli Stanowisko.

Zakładowa Organizacja Koordynacyjna NSZZ „Solidarność” Mittal Steel Poland, mając na względzie zapisy § 28 Pakietu Socjalnego - Umowy dotyczącej gwarancji pracowniczych i socjalnych dla Pracowników Spółki „Polskie Huty Sali” S.A., podpisanego w dniu 25 lutego 2004 r. oraz pkt. 23, Część II Porozumień Socjalnych zawartych na podstawie § 9 ust. 6 wcześniejszego wymienionego Pakietu Socjalnego dla Spółek Zależnych Mittal Steel Poland S.A. - postanawia co następuje:

1. Obecne możliwości finansowe i obowiązujące przepisy prawa pozwalają na utworzenie Pracowniczego Programu Emerytalnego w Mittal Steel Poland S.A. i pracowniczych programów emerytalnych w Spółkach Zależnych Mittal Steel Poland S.A.

2. Pracowniczy Program Emerytalny dla pracowników Mittal Steel Poland S.A. powinien zostać utworzony w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń w formie grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym.

3. Składka podstawowa winna być określona procentowo z ograniczeniem maksymalnej wysokości od wynagrodzenia pracownika, uczestnika Pracowniczego Programu Emerytalnego.

4. Pracowniczy Program Emerytalny dla pracowników Mittal Steel Poland S.A. powinien zostać utworzony jako Program Zakładowy i wprowadzony w terminie do końca III kwartału 2007 r., a dla pracowników Spółek Zależnych Mittal Steel Poland S.A. - jako Programy Zakładowe, na porównywalnych warunkach i wprowadzony w terminie nie dłuższym niż 3 miesiące od daty wprowadzenia PPE w Mittal Steel Poland S.A.

Powyższe stanowisko przedstawione zostało stronie związkowej zespołu roboczego, który w ostatni poniedziałek spotkał się na rozmowach dotyczących właśnie PPE. Stanowisko zostało przyjęte i przedstawione pracodawcy.

Władysław Kielian i Lech Majchrzak **zdali relację z rozmów**

dotyczących utworzenia jednej Europejskiej Rady Zakładowej w Arcelor- Mittal. Rozmowy przebiegają bardzo opornie, ponieważ dotychczasowi członkowie obydwu ERZ chcieliby zachować swoje status quo, a nie jest to możliwe. Jest jednak szansa na to, by zgodnie z propozycją, ERZ Arcelor-Mittal liczyła około 55 osób. Najliczniejszą reprezentację powinna mieć załoga Mittal Steel Poland, który zatrudnia najwięcej pracowników.

Na zakończenie posiedzenia ZKK w wolnych wnioskach omówiona została sprawa przygotowywanych przez rząd emerytur pomostowych. Na bieżąco śledzone będą propozycje rządzących i zgłaszane uwagi do Komisji Krajowej Związku.

Po raz kolejny omówione zostały rozmowy dotyczące podwyżek płac. Jeżeli rozmowy na ich temat nie zakończą się satysfakcjonująco dla związków zawodowych podjęte zostaną działania, których scenariusz jest już przygotowany.

Przyjęte zostało także stanowisko „Solidarności” odnoszące się krytycznie do regulaminu zwolnień, jaki przypomnijmy, jednostronnie wprowadził pracodawca. Stanowisko to przesłane zostało do Rejonowych i Grodzkich Urzędów Pracy, którym podlegają poszczególne oddziały Mittal Steel Poland.

Posiedzenie ZKK zakończyło się w późnych godzinach popołudniowych.

Rozmowy o Transporcie Kolejowym

Na wniosek związków zawodowych działających w Zakładzie Transportu Kolejowego: NSZZ „Solidarność” i NSZZ Pracowników zorganizowane zostało spotkanie poświęcone propozycji dyirekcji wydzielenia ZT ze struktur Huty. Na spotkaniu obecni byli: dyrektor nadzoru właścicielskiego Jakub Gromadzki, menadżer logistyki Johannes Wegscheidl, przedstawiciele pionu personalnego i nadzoru właścicielskiego oraz przedstawiciele obu central związkowych.

Pracownicy ZT są coraz bardziej zaniepokojeni, głównie brakiem jakiegokolwiek informacji poza tą ogólnikową, że w roku bieżącym mają przestać być pracownikami Mittal Steel Poland. Rodzą się więc różnego rodzaju plotki i nieudomówienia.

Niestety spotkanie nie wniosło nic nowego. Już na samym wstępie dyr. Gromadzki stwierdził, że w dniu dzisiejszym „nie jesteśmy gotowi na odpowiedź dotyczącą transportu kolejowego w krakowskim oddziale”. Przypomniał, że już od 4 lat powstają różne koncepcje, które były zawarte w biznes planach, mające na celu wydzielenie ze struktur Huty transportu kolejowego. Do tej pory żadna z nich nie została wdrożona. Obecnie w ramach powołanego zespołu, który zajmuje się tym tematem przeprowadzane są symulacje ekonomiczne opłacalności tego procesu. W tym tygodniu rozmawiano o tym na posiedzeniu Zarządu Mittal Steel Poland, jednak w chwili obecnej nie ma jednoznacznej odpowiedzi czy ZT będzie wydzielane z Huty i w jakiej formie. Przedstawiciele dyirekcji personalnej podkreślali, że jeżeli z Mittal Steel Poland nie wydzieli się kolejnych komórek, to może nas czekać znaczna redukcja w postaci zwolnień pracowniczych. W przypadku bowiem nie dotrzymania uzgodnień o wysokości zatrudnienia na koniec 2007 r. (10.411) Mittal Steel Poland musiałby zwrócić wysokość udzielonej pomocy w wysokości 2,5 mld zł. J. Wegscheidl zapewnił, że w przypadku kiedy decyzje już zapadną, dojdzie do kolejnego spotkania i strona społeczna zostanie z nimi zapoznana.

Nie ulega wątpliwości, że najtrudniej żyje się i pracuje w niepewności, dlatego przewodniczący „Solidarności” ZT Stanisław Lebiest apelował, aby decyzja zapadła jak najszybciej i była to decyzja o pozostawieniu ZT w strukturach Mittal Steel Poland.

dok. ze str. 1 ZEBRANIE PRZEWODNICZĄCYCH

nym) i wypłata 100 % dodatku - indywidualnie dla każdego pracownika - następuje po zakończeniu cyklu, jeśli oczywiście pracownik nie odbierał godzin ponadnormatywnych jako dni wolnych. Przypominamy, że przed rozpoczęciem cyklu pracownik w uzgodnieniu z przełożonym ustala, czy godziny ponadnormatywne (płacone jak godziny nadliczbowe) odbierze w postaci dni wolnych, czy chce je mieć zapłacone. Oczywiście, w przypadku odebrania dni wolnych godziny ponadnormatywne nie będą zapłacone dodatkowo. W tym przypadku wynagrodzenie pracownika ulegnie obniżeniu o kwotę, którą by uzyskał z zapłaty za godziny ponadnormatywne wypłacane po zakończeniu cyklu.

▢ Jak zwykle część przekazywanych na zebraniu informacji odnosiła się do spółek.

W Eko-Energii, o czym mówił Wiesław Jakubiec, podjęto negocjacje płacowe, a związkowa interwencja w sprawie nagród jubileuszowych dla pracowników byłego Belmeru, przyniosła pozytywny skutek.

Tadeusza Stasielaka pytano, czy szykują się jakieś zmiany w składzie Grupy Serwisowej. Z posiadanej przez niego wiedzy na ten temat nie wynika, by w tym roku nastąpił jakiś szczególny przewrót w polityce serwisowej prowadzonej przez właściciela.

Tempa nabrała prywatyzacja Walcowni Rur. Wiadomo już, że Zakład Walcowni Rur po wydzieleniu ze struktur huty zostanie przeniesiony do firmy o wdzięcznej (i dźwięcznej) nazwie: Campanula sp. z o.o. (nazwa w rejestracji: Arcelor Mittal Pipes and Tubes Poland sp. z o.o.). O tym szerzej napiszemy za tydzień.

▢ Z innych działań związkowych, o jakich była mowa na zebraniu, należy wymienić przygotowania do Dnia Kobiet. Tak jak w poprzednich latach panie należące do naszego Związku otrzymają w ten dzień upominki. Z tego powodu przewodniczący zostali poproszeni o zweryfikowanie list swoich członkiń.

Tadeusz Stasielak zwrócił się też z prośbą o dokonanie rozeznania, jak duża grupa naszych związkowców byłaby zainteresowana kupnem książki kard. Stanisława Dziwisza „Świadek”, ewentualnie książki ks. Tadeusza Isakowicza-Zaleskiego „Księża wobec bezpieki”. Gdyby okazało się, że jest wiele osób, które chętnie kupiłyby którąś z tych pozycji, wtedy Zarząd KRH podjąłby starania o zakupie tych książek w cenach hurtowych.

W najbliższym czasie opracowana zostanie nowa deklaracja związkowa dla osób zapisujących się do „Solidarności”. Druki ankiet przewodniczący mogą pobierać w siedzibie KRH.

Do Dyrektora Personalnego Mittal Steel Poland S.A.

Andrzej Wypycha

Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” Mittal Steel Poland S.A. Kraków zwraca się o wyjaśnienie przyczyn naliczenia tak niskiego poziomu premii wypłacanej pracownikom naszego oddziału w lutym br.

Mimo wyteżonej pracy wykonywanej przy coraz mniejszej obsadzie osobowej, pracownicy oddziału krakowskiego otrzymali premię naliczoną tylko w wysokości 1/4 kwoty bazowej. Powyższe sugeruje znaczne przekroczenie kosztów w grudniu 2006 r., ale z informacji uzyskanych w poszczególnych komórkach organizacyjnych huty nie zaobserwowano wzmogionych zakupów ani remontów. Można się więc domyślać, że sztucznie zawyżono koszty, księgując wszystkie wydatki właśnie pod koniec 2006 roku. Prosimy więc o wyjaśnienie sprawy i podanie powodu tak niskiej premii naszego oddziału.

Restrukturyzacja zatrudnienia w Mittal Steel Poland

OSOBY z UPRAWNIENIAMI do RENTY

Kontynuujemy przedruk kolejnych rozdziałów Regulaminu rozwiązywania umów o pracę z pracownikami Mittal Steel Poland S.A. z przyczyn niedotyczących pracowników. Dziś rozdział IV i V tego regulaminu.

IV. Uprawnienia do stałej renty z tytułu niezdolności do pracy, w tym z powodu choroby zawodowej lub wypadku przy pracy

Pracownik Spółki, posiadający w dniu jego powiadomienia o konieczności rozwiązania z nim umowy o pracę na mocy porozumienia stron, z przyczyn niedotyczących pracownika, w tym z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a posiadający również uprawnienia do stałej renty z tytułu niezdolności do pracy, w tym z powodu choroby zawodowej lub wypadku przy pracy, uprawniony jest do:

1. odprawy pieniężnej wynikającej z art. 8 Ustawy (chodzi o Ustawę z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników),
2. dodatkowej odprawy (lub dodatkowych odpraw) przysługujących, o ile pracownik nabył do nich prawo, na mocy przepisów Regulaminu Wynagradzania Mittal Steel Poland S.A.,
3. odprawy/ rekompensaty w wysokości stanowiącej różnicę pomiędzy kwotą 50.000 zł a kwotą odprawy, o której mowa w pkt.1, jednak nie mniej niż 43.000 zł,
4. do renty wyrównawczej, jeżeli mu przysługuje.

V. Inne formy rozwiązywania umów o pracę

Rozwiązywanie umów o pracę będzie realizowane również poprzez zastosowanie:

1. programu o charakterze zbliżonym do Programu Dobrowolnych Odejść, określonych przez pracodawcę, z wypłatą odpraw określonych przy uruchamianiu przedmiotowego Programu,
2. ofert złożonych przez pracodawcę, z jednoczesną wypłatą stosownych odpraw w wysokości uzgodnionej pomiędzy pracodawcą a pracownikiem,
3. trybu określonego § 13 Pakietu Socjalnego z wypłatą określonych w nim odpraw.

WKRÓTCE RUSZA SIATKARSKA LIGA

Od 17 lutego br. rusza Międzyzakładowa Liga Siatkarska Hutników Mittal Steel Poland o/Kraków - WIOSNA 2007. Rozgrywki trwające do 7.04. 2007 r. odbywać się będą w hali sportowej na os. Złotej Jesieni 2 w godz. 8.00 - 15.00. **Opiekunów i kapitanów drużyn prosimy o kontakt** z Bogusławem Pieruckim tel. 668-472-686 lub hutniczy 290-61-13 (zmiana „A”) **do dnia 12.02.2007 r.** Losowanie oraz terminarz rozgrywania zawodów zostanie przedstawiony w dniu 13.02.2007 o godz. 14.15 w siedzibie KRH w sali 101.

**Głębokie wyrazy współczucia Rodzinie
naszego kolegi
JÓZEFA ŁOPATY
składają koleżanki i koledzy z „Solidarności” ZG**

**Szczere wyrazy współczucia Rodzinie
drogiego kolegi
DARIUSZA JĘDRYSIAKA
składają koleżanki i koledzy z „Solidarności” ZH**