



# Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 30/950

1 sierpnia 2007 r.

## ArcelorMittal Poland S.A. z nowymi inwestycjami

Oddanie do użytku nowych inwestycji, głównie nowej walcowni gorącej blach w krakowskim oddziale oraz promocja firmy pod nową nazwą ArcelorMittal Poland były okazją do wielkich uroczystości, jakie odbyły się w ubiegłym tygodniu.

Wcześniej odbyło się posiedzenie Rady Nadzorczej, podczas której zostali mianowani nowi członkowie reprezentujący ArcelorMittal. Przewodniczącym RN został Michel Wurth - członek Zarządu ArcelorMittal ds. wyrobów płaskich w Europie, rozwoju produktów, badań i rozwoju oraz klientów globalnych.

W specjalnie przygotowanej sali na zamkniętej hali ocynowni odbyła się konferencja prasowa, na której poinformowano dziennikarzy o oddaniu ostatniej z inwestycji, jakie zobowiązał się wykonać główny akcjonariusz w umowie prywatyzacyjnej. Budowa zrealizowana została kosztem 381 mln \$ i jest największą i najnowocześniejszą inwestycją w europejskim hutnictwie od dwudziestu lat. Pozostałe inwestycje w ArcelorMittal Poland - nowa linia powlekana w Świętochłowicach, modernizacja walcówki w Sosnowcu, budowa trzeciego COS i modernizacja wielkiego pieca w Dąbrowie Górniczej oraz modernizacja i budowa nowych baterii koksowniczych w Zdzeszowicach - zrealizowane zostały w roku poprzednim.

Nowa walcownia gorąca będzie mogła produkować rocznie 2,4 mln ton z możliwością rozbudowania jej do wielkości produkcji 4,8 mln ton. Dzięki tej inwestycji Huta będzie mogła dostarczyć dynamicznie rozwijającym się rynkom (głównie motoryzacyjnym i AGD) taśmy o o szerokościach od 700 do 2100 mm i grubości od 1,2 do 25,4 mm. Zwiększony także będzie rozmiar kręgu z 10 do 35 ton. Jak powiedział M. Wurth - produkcja z nowej WGB powinna zadowolić najbardziej wymagających klientów.

Obecnie ArcelorMittal jest największym światowym producentem stali, zatrudniającym 320 tys. pracowników w ponad 60 krajach. Firma jest liderem na wszystkich głównych światowych rynkach włączając rynek samochodowy, budowlany, artykułów gospodarstwa domowego oraz opakowań. Posiada znaczne złoża surowców i sieć dystrybucji. W najbliższych latach będzie dążyć do rozwoju na dynamicznie rozwijających się rynkach Chin i Indii. Według wstępnych wyników finansowych ArcelorMittal osiągnął w 2006 roku przychody rzędu 88,6 miliarda dolarów, przy produkcji 118 mln ton stali surowej.

Dziennikarze mieli okazję do zadawania pytań. W odpowiedzi członkowie władz ArcelorMittal informowali m.in. o paraflowanej dzień wcześniej ugodzie z rządem na sprzedaż 25,2% akcji ArcelorMittal Poland należących do Skarbu Państwa. Cena za 1 akcję wynosiła będzie 6,50 zł.

dokończenie na str. 2

## Przeanalizować jeszcze raz ...

W ubiegłym tygodniu na łamach NBS ukazał się artykuł o spotkaniu pracowników służb finansowo-księgowych z dyr. Andrzejem Wypychem, w związku z centralizacją tych służb. Dziś cytujemy stanowisko jakie w tej sprawie podjęła Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” Mittal Steel Poland - Kraków.

### STANOWISKO

MOZ NSZZ „Solidarność” Mittal Steel Poland S.A. - Kraków  
z dnia 31 lipca 2007 r.

Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” Mittal Steel Poland S.A. Kraków uważa, że rozpoczęte przygotowania do centralizacji służb finansowo-księgowych w ArcelorMittal Poland S.A., z czym wiąże się konieczność codziennego dojazdu pracowników krakowskiego oddziału do pracy w Dąbrowie Górniczej, nie są godne odpowiedzialnego pracodawcy. Z przedstawionej przez pracodawcę informacji na spotkaniu z pracownikami tych komórek organizacyjnych wynika, że wielogodzinny dojazd do pracy może nie być odpowiednio zrekomensowany finansowo.

MOZ NSZZ „Solidarność” kwestionuje też ilość osób, jakie zdaniem pracodawcy będą zobowiązane do pracy w innym miejscu. Dla pracujących kobiet w komórkach krakowskiego oddziału taka zmiana spowoduje utratę kontaktu z rodzinami na długi okres dnia.

NSZZ „Solidarność” zwraca uwagę na stale zwiększającą się liczbę pracowników, jaka zmuszana jest do pracy w innych oddziałach. Zdaniem Związku taka praktyka jest niedopuszczalna. Przypominamy, że pracownicy nie są urządzeniem, które można bez skutków zainstalować w innym miejscu.

Zwracamy się zatem do Zarządu ArcelorMittal Poland S.A. o ponowne przeanalizowanie zmian dotyczących centralizacji służb finansowo-księgowych i podjęcie działań, które będą minimalizowały problemy i niedogodności pracowników związane z tymi przekształceniami.

## Z posiedzenia zespołu roboczego

Na ostatnim posiedzeniu zespołu roboczego nie zapadły żadne ostateczne decyzje. Omawiane tematy dotyczą żywotnych spraw pracowniczych wobec czego omawiamy je poniżej.

**Godziny nadliczbowe.** Strona związkowa wyraziła zgodę na roczny limit w wysokości 300 h w skali roku pod warunkami: o formie rekompensaty (zapłata/czas wolny) decyduje pracownik, praca ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy tylko za zgodą pracownika, po wykorzystaniu limitu 150 h od 151 godziny dodatek w wys. 150% wynagrodzenia.

**3-miesięczny czas rozliczeniowy dla wszystkich pracowników.** Stanowisko przekazane będzie po konsultacjach w PIP.

dokończenie na str. 3

**dok. ze str. 1 ARCELORMITTAL Z NOWYMI ...**

Rynki krajów Europy Środkowej, w tym Polski, są dynamicznymi i najszybciej rozwijającymi się rynkami na starym kontynencie. Dlatego też zwiększana będzie ilość stali produkowanych do tych krajów. ArcelorMittal Poland dostarcza na polski rynek ok. 38-40% zapotrzebowania na stal. Przy okazji oświadczono, że Polska będzie krajem wiodącym w planach produkcyjnych i inwestycyjnych w Europie Środkowej.

Oddane do użytku nowe inwestycje nie zamykają drogi do kolejnych dokonań w tym zakresie. Podjęta już została decyzja o modernizacji walcowni zimnej. Będzie ona mogła zwiększyć produkcję z obecnych 850 tys. to do 1,25 mln ton. Gdyby jej modernizacja nie wystarczyła na zaspokojenie potrzeb rynkowych, podjęta zostanie decyzja o budowie nowej walcowni. Najbardziej skłaniamy się do jej lokalizacji w krakowskim oddziale, ale decyzji ostatecznej nie ma - odpowiadali członkowie Zarządu. Duży nacisk na najbliższe lata położony zostanie na inwestycje proekologiczne - zapewniano dziennikarzy. Normy środowiskowe mają zostać spełnione do 2012 roku.

Po konferencji na specjalnie przygotowanej i udekorowanej hali zasiadło przy stołach prawie 1000 osób. Zaproszone zostali m.in. władze miejskie i wojewódzkie, przedstawiciele z hut z innych krajów, klienci. Gościem specjalnym był Lech Wałęsa. Konferansjer Andrzej Sołtysik - znany dziennikarz wraz zapraszającymi na scenę przedstawicielami dyrekcji prezentował przygotowane spoty dotyczące wszystkich ważniejszych inwestycji w ArcelorMittal Poland. Można je było zobaczyć na jednym z siedmiu telebimów usytuowanych na hali.

Następnie głos zabierali przedstawiciele Zarządu ArcelorMittal przedstawiając osiągnięcia całego koncernu jak i huty w Polsce. Poproszony o zabranie głosu Władysław Kielian - przewodniczący hutniczej „Solidarności” oraz sekretarz Europejskiej Rady Zakładowej ArcelorMittal, podziękował władzom koncernu za wywiązanie się z umów dotyczących inwestycji w Polskich Hutach Stali. - Wywiązanie się z zobowiązań możliwe było także dzięki kierownictwu i pracownikom zatrudnionych w ArcelorMittal Poland - mówił Kielian. Podkreślił z nadzieją, że chciałby aby wszyscy pracownicy byli dumni i szczylicili się z pracy w koncernie. Zasugerował, że taka możliwość zaistnieje, gdy płace staną się adekwatne do ponoszonego wysiłku i fachowości, za którą jesteśmy cenieni.

Członek Zarządu M. Wurth przedstawił filozofię stalowego koncernu, który wprowadza nowy wzór i tożsamość marki. Mają się one opierać na przesłaniu „Zmieniamy jutro”. Jej trzy główne wartości to: zrównoważony rozwój obejmujący wyniki firmy, ludzi w których firma będzie inwestować oraz otaczające społeczności, jakość - obejmującą produkt a także zależną od niej coraz lepszą kadrę pracowników, przywództwo - tworzące nowe możliwości każdego dnia.

Głos zabrał Lech Wałęsa, który był pod wrażeniem zasług zmian - życząc Wam, byście szansę, którą dało społeczeństwo polskie umieli wykorzystać na pożytek ludzkości.

Po podanym posiłku uczestnicy uroczystości mogli posłuchać koncertu zespołu i orkiestry pod dyktando Piotra Rubika. Uroczystości przygotowane zostały z wielkim rozmachem. Zakończono je zwiedzaniem nowej walcowni gorącej wraz z możliwością obejrzenia walcowania pasma blachy.

WGB powinna dobrze służyć właścicielom, jak i pracownikom tam zatrudnionym.

**Co warto wiedzieć o PPE - cz. 1**

**Od bieżącego numeru NBS przybliżać będziemy Państwu tajniki Pracowniczego Programu Emerytalnego. Tekst przygotowany jest przez pracowników TFI PZU, które zostało wybrane do obsługi pracowników ArcelorMittal Poland.**

Już wkrótce zostanie zakończony pierwszy etap organizacji Pracowniczego Programu Emerytalnego (PPE) w Mittal Steel Poland. A stanie się to w chwili złożenia do Komisji Nadzoru Finansowego (KNF) wniosku o wpis do rejestru Pracowniczego Programu Emerytalnego w formie umów o wnoszenie przez Pracodawcę składek Pracowników do funduszy inwestycyjnych zarządzanych przez Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych PZU SA.

Przystąpienie do PPE jest indywidualną decyzją każdego Pracownika. Aby ją Państwu ułatwić, postanowiliśmy przedstawić zalety Programu przygotowanego dla Pracowników Mittal Steel Poland. Zaczniemy jednak od początku, czyli przypomnienia, z jakich źródeł pochodzi przyszła emerytura w Polsce oraz objaśnienia, co to właściwie jest to PPE.

**Źródła przyszłej emerytury**

Od 1 stycznia 1999 roku obowiązuje w naszym kraju zreformowany system emerytalny. Zgodnie z jego zasadami wysokość przyszłej emerytury będzie zależeć od wysokości opłacanej składki oraz od skuteczności inwestowania środków zgromadzonych w nowych formach zabezpieczenia społecznego. W efekcie, przyszła emerytura może pochodzić z trzech źródeł łącznie, które potocznie nazywa się filarami.

**I filar** to emerytura wypłacana przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS). Udział w I filarze jest obowiązkowy. Środki gromadzone w Funduszu Ubezpieczeń Społecznych pochodzą z bieżących składek Pracowników i są rejestrowane dla każdej osoby indywidualnie. Funduszem zarządza Państwo.

**II filar** to emerytura pochodząca z otwartych funduszy emerytalnych (OFE), zarządzanych przez Powszechne Towarzystwa Emerytalne (PTE). Udział w nim jest obowiązkowy tylko dla osób urodzonych po 31 grudnia 1968 r. Składki, w wysokości 7,3% pensji brutto, są gromadzone na indywidualnych rachunkach w otwartych funduszach emerytalnych, a następnie inwestowane przez OFE.

**III filar** to dodatkowa, dobrowolna emerytura uzyskana z oszczędności gromadzonych:

\* *Indywidualnie* - np. na Indywidualnych Kontach Emerytalnych (IKE) prowadzonych przez różne podmioty finansowe, w tym Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych lub w ramach ubezpieczeń na życie z funduszem kapitałowym,

\* *Grupowo* - w Pracowniczych Programach Emerytalnych (PPE).

Tak wyglądają założenia polskiego systemu emerytalnego. Ale dziś już wiadomo, że świadczenia pobierane z I i II filaru, czyli z ZUS-u i OFE wyniosą zaledwie 30 do 60% zarobków z okresu czynności zawodowej. Warto też pamiętać, że niższe emerytury przypadną w udziale kobietom, z uwagi na ich wcześniejszy wiek emerytalny oraz statystycznie dłuższe od mężczyzn życie. Tylko więc III filar jest szansą na godną emeryturę.

**Co to jest PPE ?**

Najkorzystniejszym dla pracownika sposobem oszczędzania na przyszłą emeryturę jest obecnie pracowniczy program emerytalny, który podobnie jak IKE, zapewnia możliwość skorzystania z ulgi dotyczącej podatku od zysków kapitałowych. A przewagą PPE nad innymi wariantami pomnażania pieniędzy

na emeryturę jest fakt, że to Pracodawca finansuje składkę w wysokości określonej w Umowie Zakładowej. Jest to tzw. składka podstawowa, która stanowi część dochodu Pracownika podlegającego opodatkowaniu. I jest to jedyny koszt ponoszony przez Pracownika, wynikający z ogólnych przepisów prawa.

Niestety, w Polsce z PPE może korzystać jeszcze niewiele osób, bowiem to właśnie Pracodawca podejmuje decyzję o utworzeniu programu. Tylko ok. 900 firm utworzyło dla swoich pracowników PPE. Ale Państwo już wkrótce będą mogli znaleźć się w tej uprzywilejowanej grupie Uczestników PPE.

Do Pracowniczego Programu Emerytalnego może przystąpić każdy Pracownik spełniający warunki określone w umowie zakładowej. Wysokość składki podstawowej jest określana przez Pracodawcę, nie może jednak przekroczyć 7% wynagrodzenia Pracownika. W umowie zakładowej zawartej przez Mittal Steel Poland została ona określona w wysokości 1,5% wynagrodzenia Pracownika.

Uczestnik PPE może również, o ile Pracodawca nie postanowił inaczej, indywidualnie gromadzić oszczędności tworzące jego przyszły kapitał emerytalny w ramach tzw. składki dodatkowej. W przypadku Pracowników Mittala składka dodatkowa będzie wynosić nie mniej niż 50 zł łącznie dla wszystkich wybranych przez Uczestnika funduszy.

Pieniądze zgromadzone w Programie mogą być wypłacone w całości lub ratach w chwili osiągnięcia 60 lat lub po ukończeniu 55 lat, i jednoczesnym uzyskaniu wcześniejszych uprawnień emerytalnych.

#### **Korzyści dla Pracowników Mittala wynikające z przystąpienia do PPE:**

- Składkę podstawową finansuje Pracodawca, a to oznacza faktyczne podwyższenie wynagrodzenia Pracownika o 1,5%.
- Przyszłe świadczenia z tytułu PPE są zwolnione z podatku od zysków kapitałowych oraz podatku dochodowego.
- Każdy Uczestnik może zadeklarować składkę dodatkową ze swojego wynagrodzenia i oszczędzać większe kwoty na cele emerytalne. Jest to bardzo korzystne rozwiązanie, bowiem Uczestnicy korzystają z przysługujących z tego tytułu ulg podatkowych oraz niższych kosztów zarządzania funduszami, wynegocjowanych przez Pracodawcę.
- Dzięki uczestnictwu w PPE Pracownicy mają szansę na stabilizację standardu życia po przejściu na emeryturę.
- PPE to szansa dla osób, które ze względu na wiek nie mogły przystąpić do II filaru systemu emerytalnego, a więc ich świadczenia będą pochodzić wyłącznie z ZUS.
- W przypadku śmierci uczestnika programu, oszczędności zgromadzone na Rejestrze są dziedziczone przez wskazanych przez pracownika uposażonych bądź w przypadku ich braku są dziedziczone przez ustawowych spadkobierców.

#### **Dlaczego PPE z funduszami inwestycyjnymi TFI PZU SA?**

**Doświadczenie i renoma.** TFI PZU SA należy do Grupy PZU – jednej z największych instytucji finansowych w Polsce i Europie Środkowo-Wschodniej. Towarzystwo działa na rynku od 1999 roku i zajmuje się działalnością czysto inwestycyjną. Jest jednym z liderów rynku pracowniczych programów emerytalnych. Zarządza obecnie 58 programami, dla blisko 53 tys. osób. Miesięczne nabycia jednostek uczestnictwa w ramach PPE kształtują się na poziomie kilkunastu milionów złotych. Portfelami funduszy TFI PZU zarządza jedna z największych w kraju firm tego typu – PZU Asset Management S.A.

**Program o charakterze czysto inwestycyjnym.** Jedynym celem działalności funduszy inwestycyjnych jest przynoszenie

dochodów z lokat w różnorodne instrumenty rynku kapitałowego. Ostateczny zysk poszczególnych osób oszczędzających w funduszach jest pochodną zysków wypracowanych przez akcje, obligacje i inne lokaty funduszu. Dlatego fundusze inwestycyjne w perspektywie kilku lat są najbardziej dochodowymi formami oszczędzania. Zyski wypracowane przez fundusze są dopisywane codziennie do wartości zgromadzonych w funduszach środków i wyrażone aktualną ceną jednostki uczestnictwa funduszu. Występuje tu efekt "kuli śnieżnej" i tzw. procentu składanego – wypracowane zyski są na bieżąco, ponownie inwestowane. Fundusze inwestycyjne TFI PZU SA od ponad 7 lat osiągają dobre stabilne wyniki, przynoszące satysfakcję finansową ich Uczestnikom.

**Gwarancja ochrony prawnej.** Fundusze inwestycyjne podlegają szczególnemu nadzorowi, a ich działalność jest regulowana odrębnymi przepisami. Przepisy te już od wielu lat są dostosowane do prawa europejskiego, które bardzo rygorystycznie podchodzi do nadzoru nad tą formą pomnażania oszczędności.

**Możliwość wyboru strategii inwestycyjnej.** Każdy Uczestnik PPE może wybrać najlepszą dla siebie strategię inwestycyjną, dostosowaną do jego potrzeb oraz "temperamentu inwestycyjnego".

Ale o tym w już w kolejnym numerze NBS.

### **Zarząd TFI PZU dziękuje i zaprasza**

*Jesteśmy dumni, że to właśnie nasza Spółka została obdarzona zaufaniem Przedstawicieli Załogi oraz Władz Mittal Steel Poland S.A. i wybrana do utworzenia PPE. Pragniemy serdecznie podziękować za zaufanie okazane naszemu Towarzystwu, jednocześnie zapewniając, że dolożymy wszelkich starań, aby wszyscy Uczestnicy Programu byli zadowoleni z tego wyboru i po przejściu na emeryturę z satysfakcją mogli korzystać z dobrze zainwestowanych i pomnożonych pieniędzy. (...) - napisał Zarząd Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych PZU.*

Firma w przesłanym piśmie zaprosiła do uczestnictwa w Pracowniczym Programie Emerytalnym wszystkich pracowników ArcelorMittal Poland. Jednocześnie poinformowała, że Towarzystwo przygotowało dla wszystkich pracowników, którzy przystąpią do PPE dodatkową promocję. Będzie to możliwość inwestowania w fundusze inwestycyjne TFI PZU na zasadach ogólnych w ramach Indywidualnych Kont Emerytalnych (IKE) bez kosztów procentowej opłaty manipulacyjnej pobieranej z tytułu wpłat.

### **dok. ze str. 1 Z POSIEDZENIA ZESPOŁU ...**

**Urlopy zdrowotne.** Strona związkowa (z pozostałych oddziałów) przed ewentualnym „wykupem” urlopów, zażądała ujednolicenia zasad we wszystkich oddziałach. Pracodawca w związku z tym poinformował o niezwłocznym powołaniu Zespołu ds. Weryfikacji Stanowisk Uprawniających do Urlopów Zdrowotnych.

**Dodatki szkodliwe.** Pracodawca odniósł się przychylnie do wniosku strony związkowej o zawieszenie rozmów do czasu zakończenia tej kwestii w rozmowach central związkowych z rządem.

**Posiłki profilaktyczne.** W związku z pozytywną opinią organizacji związkowych, pracodawca przedstawi szczegółowe propozycje w zakresie ujednolicenia zasad przyznawania posiłków profilaktycznych i napojów.



## OSTATNIE ZMIANY W PRAWIE PRACY

✓ Od 1 lipca, na podstawie ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2007 r. nr 89, poz. 589) obowiązują **wyższe kary za wykroczenia przeciwko prawom pracownika**.

Górna granica grzywny wymierzanej przez sąd grodzki łamiącym prawo pracodawcom została zwiększona aż 6-krotnie, z 5.000 zł do kwoty 30.000 zł. Jeszcze bardziej podniesiono dolną granicę grzywny - z kwoty 20 zł aż do kwoty 1.000 zł. Kwoty mandatów także uległy zwiększeniu, tj. górna granica zamiast 1.000 zł od 1 lipca 2007 r. wynosi 2.000 zł. Ponadto, w sytuacji, jeśli w ciągu 2 lat od dnia ukarania osoba karana popełniła już identyczne wykroczenie - mandat może osiągnąć poziom 5.000 zł.

Nowa ustawa o PIP - to nie tylko wyższe kary dla pracodawców. Podwyższenie kar za łamanie prawa pracy to tylko jedna z wielu istotnych nowości wprowadzonych nową ustawą o PIP. Oto pozostałe ważne zmiany:

\* Kontrola legalności zatrudnienia - kontrolą legalności zatrudnienia będzie zajmować się PIP (tzw. policja pracy zostaje zlikwidowana).

\* Warunki pracy samozatrudnionych - inspektorzy PIP będą sprawdzać, czy zostały zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki pracy osobom wykonującym na własny rachunek działalność gospodarczą w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (przedsiębiorcę).

\* Nowe typy nakazów - wprowadzono nowe rodzaje decyzji (nakazów), tj. nakaz wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń oraz nakaz ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku.

\* Nowa instytucja "świadka incognito" - wprowadzono instytucję "świadka incognito" - czyli świadka, którego dane osobowe będzie znał wyłącznie inspektor PIP.

\* Sprawdzanie tożsamości - inspektorzy PIP będą mogli sprawdzać tożsamość osób wykonujących pracę lub przebywających na terenie podmiotu kontrolowanego.

\* Kontrola w miejscu przechowywania dokumentacji - na mocy nowych przepisów możliwe będzie prowadzenie kontroli nie tylko w siedzibie pracodawcy lub innych miejscach wykonywania jego zadań - ale także w miejscu przechowywania dokumentów finansowych i księgowych (np. w biurze rachunkowym świadczącym usługi dla pracodawcy).

✓ Od 20 lipca 2007 r. polskiemu **pracodawcy łatwiej zatrudnić obywatela Białorusi, Ukrainy i Rosji**. Po ostatnich zmianach przepisów możliwość krótkoterminowego zatrudniania obywateli Białorusi, Ukrainy i Rosji bez zezwolenia na pracę mają wszyscy pracodawcy, a nie tylko, tak jak dotychczas, pracodawcy zatrudniający tych cudzoziemców do pracy w rolnictwie.

Teraz obywatele Białorusi, Ukrainy i Rosji będą mogli podjąć bez zezwolenia pracę w okresie do 3 miesięcy w ciągu kolejnych 6 miesięcy. Warunkiem jest posiadanie przez cudzoziemca oświadczenia polskiego pracodawcy o zamiarze powierzenia mu wykonywania pracy, zarejestrowanego w powiatowym urzędzie pracy właściwym ze względu na miejsce zamieszkania lub siedzibę pracodawcy.

**Szczere wyrazy współczucia  
KAZIMIERZOWI WÓJCIKOWI  
z powodu śmierci MATKI**  
*składają koleżanki i koledzy z „Solidarności” ZT*

*Nowelizacja ustawy z 14 czerwca 2007 r. o spółdzielniach mieszkaniowych oraz zmianie części innych ustaw, weszła w życie z dniem 31 lipca 2007 r. Bywa, że osoby, które chcą skorzystać z możliwości jakie daje im ustawa, mają problemy z uzyskaniem pełnej informacji w swoich spółdzielniach mieszkaniowych. Podpowiadamy, że odpowiedzi na niektóre z pytań można znaleźć w internecie, np. na stronie [www.biznes.in-ter.net.pl](http://www.biznes.in-ter.net.pl), skąd pochodzi poniższa informacja.*

### Jak wykupić swoje M?

(...) Wykup mieszkania na nowych zasadach jest możliwy od dzisiaj. Odpowiedni wniosek należy złożyć w zarządzie spółdzielni. Zarząd ma trzy miesiące na uporanie się z formalnościami. Następnie spółdzielca powinien wpłacić wyliczoną kwotę na konto spółdzielni i uregulować ewentualne zaległości czynszowe. Zarząd spółdzielni przygotowuje wtedy uchwałę i pozostanie już tylko podpisanie aktu notarialnego.

Treść wniosku o wykup mieszkania:

**"Na podstawie ustawy z dnia 15 grudnia 2000 r. o spółdzielniach mieszkaniowych (tj. Dz.U. Z 2003 r. Nr 119, poz. 1116 z późn. zm.) wnoszę o zawarcie ze mną umowy przeniesienia na moją rzecz własności lokalu mieszkalnego (dokładny adres: miasto, ulica, nr domu i mieszkania), do którego to lokalu przysługuje mi własnościowe (lub lokatorskie) spółdzielcze prawo wraz z udziałem we współwłasności (lub współużytkowaniu wieczystym) gruntu".**

(...) Wszyscy, którzy zechcą skorzystać z dobrodziejstw ustawy i uzyskać na własność mieszkanie spółdzielcze będą musieli spłacić jedynie:

- przypadającą na nas część kredytów wraz z odsetkami i innych zobowiązań spółdzielni zaciągniętych w celu sfinansowania kosztów budowy,

- nominalną kwotę umorzenia kredytu lub dotacji w części przypadającej na ich lokal, jeżeli spółdzielnia korzystała z pomocy finansowej państwa budując blok,

- zaległe opłaty czynszowe (jeżeli takie są).

Większość spółdzielni mieszkaniowych spłaciła już jednak kredyty zaciągnięte w latach 70. lub 80. na budowę mieszkań. I lokatorzy takich spółdzielni rzeczywiście nie będą musieli nic spółdzielni płacić pod warunkiem, że nie będą mieć długów z tytułu comiesięcznych opłat za czynsz. Osoby te według nowych zasad będą mogły wykupić mieszkanie spółdzielcze na własność jedynie za nominalną kwotę umorzenia części kredytu lub dotacji odprowadzonej do budżetu. W praktyce jest to od kilku do kilkuset złotych. Będą musieli także zapłacić 234 zł notariuszowi (1/4 minimalnego wynagrodzenia za pracę) i 200 zł za wpis do księgi wieczystej.

**Głębokie wyrazy współczucia  
ZYGMENTOWI PYTLÓWANEMU  
z powodu śmierci MATKI**  
*składają koleżanki i koledzy z „Solidarności” Eko-Energia*

## NOWOHUCKI BIULETYN SOLIDARNOŚCI

Pismo Komisji Robotniczej Hutników NSZZ "Solidarność".  
Redakcja: Mirosława Włazińska, Roman Wątkowski (red. odp.).  
Tel. wew. 38-29, 37-57, tel/fax 0 290 37-72. Nakład 2 000 szt.  
Numer zamknięto 31.07.2007 r. Do użytku wewnętrznego członków i sympatyków NSZZ "Solidarność".  
E-mail: [nbs.krh@poczta.fm](mailto:nbs.krh@poczta.fm), [www.free.polbox.pl/k/krhhts](http://www.free.polbox.pl/k/krhhts)