



Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 5/1510
6 lutego
2019 r.
Kraków

Zespół Centralny

Będzie PPE w wysokości 3,5% !

W ostatni dzień stycznia odbyło się posiedzenie Zespołu Centralnego, tj. przedstawiciele pracodawcy oraz działających w ArcelorMittal Poland przedstawiciele organizacji związkowych. Jedynym, ale także istotnym elementem dla pracowników było ustalenie zasad Porozumienia regulującego podwyższenie wysokości z 1,5% do 3,5% składki odprowadzanej przez pracodawcę na rzecz Pracowniczego Programu Emerytalnego. Taka decyzja pozwoli na odstąpienie odprowadzania przez pracodawcę 1,5%, a przez samych pracowników 2% na rzecz Pracowniczych Planów Kapitałowych.

Już na wstępie szef dialogu społecznego Stanisław Ból zaznaczył, że Zarząd ArcelorMittal Poland wyraził wstępnie zgodę na podwyższenie odprowadzanej składki na PPE pod warunkiem, że nie będzie to generowało znacznie wyższych tegorocznych kosztów wynagrodzeń. Związane to jest z wysokimi kosztami stałymi, jakie są obecnie wykazywane w AMP na tle innych zakładów koncernu. Dlatego też w projekcie Porozumienia zawarte zostało zawieszenie odprowadzania 1,5% składki na PPE przez 4 miesiące, a także zawieszenie dodatkowego odpisu (10%) na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych (zapis ust.3 § 71 ZUZP). Oczywiście były również inne propozycje ograniczeń kosztowych, lecz na te propozycje związki zawodowe nie wyrażały zgody. Zaproponowane ograniczenia wydaje się są najmniejszym obciążeniem dla pracowników. Zawieszenie na cztery miesiące odprowadzania składek 1,5% zostanie zrekompensovane odprowadzaniem już od miesiąca maja br. składki w wysokości 3,5%. Z kolei brak dodatkowego odpisu na ZFŚS w części zrekompensovany będzie nieco wyższym tegorocznym odpisem podstawowym.

I najważniejsza sprawa; jak powiedział St. Ból: - *Porozumienie musi zostać zaakceptowane w dniu dzisiejszym przez wszystkie działające (a jest ich 15) organizacje związkowe ponieważ jeszcze w dniu dzisiejszym Zarząd AMP musi w tej kwestii podjąć stosowną uchwałę.*

- *W dniu jutrzejszym sprawa PPE nie będzie aktualna - zaznaczył szef dialogu społecznego.*

Na spotkaniu obecni byli przedstawiciele 14 organizacji związkowych. Brakowało tylko jednej organizacji, „największych obrońców” załogi, czyli Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego.

W czasie półgodzinnej przerwy przedstawiciele pracodawcy usiłowali się skontaktować z przewodniczącym MZZPRC, natomiast strona społeczna dyskutowała nad zaproponowanym projektem porozumienia. Długiej dyskusji nie było, jeżeli zabierano głos to było to stanowisko za przyjęciem proponowanego porozumienia. Jednym z argumentów był fakt, iż wprowadzenie w AMP Pracowniczego Programu Emerytalnego nie jest obciąże-

niem dla pracowników. Przy wprowadzeniu PPK dochody netto pracowników obniżone zostałyby o ponad 3%.

Koniec końców wszyscy przedstawiciele strony społecznej zagłosowali za przyjęciem porozumienia. Udało się także po wielu próbach skontaktować z przewodniczącym MZZPRC, który podpisał porozumienie.

Warto jeszcze przy tej okazji dodać, że podobne porozumienie zostało podpisane w spółce Kolprem.

Porozumienie w sprawie PPE

Strony niniejszego Porozumienia:

1. Ze Strony ArcelorMittal Poland S.A.:

Pani Monika Roznerska - Dyrektor Personalny

Pan Stanisław Ból – Szef Biura Dialogu Społecznego.

2. Przewodniczący Zakładowych Organizacji Związkowych Spółki, sygnatariusze niniejszego Porozumienia, postanawiają co następuje;

1. Uwzględniając wejście w życie Ustawy o Pracowniczych Planach Kapitałowych:

1) wprowadzającej – prócz składki pracodawcy - obowiązkową składkę po stronie pracowników w wysokości co najmniej 2% wynagrodzenia brutto, co z uwagi na fakt konieczności potrącania tej składki z wynagrodzenia netto, w konsekwencji spowoduje obniżenie otrzymywanego przez pracowników wynagrodzenia netto o ponad 3%,

2) określającej m.in. tryb stosowania postanowień w/w dokumentu w podmiotach gospodarczych prowadzących Pracownicze Programy Emerytalne,

Strony niniejszego Porozumienia uzgadniają, że zasadnym jest podjęcie działań zmierzających do uchronienia pracowników od ponoszenia kosztów zmian w systemie emerytalnym, przy uwzględnieniu możliwości ekonomicznych pracodawcy w 2019 roku i latach kolejnych.

2. W celu realizacji ust. 1 Strony uzgadniają podniesienie z dniem 01.05.2019 r. składki podstawowej na Pracowniczy Program Emerytalny z 1,5% na 3,5%.

Powyższe uzgodnienie wchodzi w życie jedynie po podpisaniu niniejszego Porozumienia przez upoważnionych przedstawicieli wszystkich Zakładowych Organizacji Związkowych. Po spełnieniu w/w warunku Strony niezwłocznie zawrą stosowny Aneks do Umowy Zakładowej PPE.

3. Biorąc pod uwagę fakt, iż decyzja o podniesieniu składki podstawowej na Pracowniczy Program Emerytalny powoduje wzrost kosztów TCOE w wysokości 1,7mln € w roku 2019 oraz 1 mln € w latach następnych, Strony uzgadniają podjęcie następujących działań celem zrównoważenia w/w kosztów:

1) dla roku 2019:

a) stosownie do postanowień § 32 ust 1 pkt 1 i pkt.2. Umowy Zakładowej z dnia 25 lipca 2007 roku, podjęta zostanie przez

dokończenie na str. 2

dokończenie ze str. 1 POROZUMIENIE

Zarząd ArcelorMittal Poland SA decyzją o zawieszeniu naliczania i odprowadzania Składek Podstawowych na okres od 01.01.2019 r. – 30.04.2019 r. Powyższe zawieszenie następuje na podstawie decyzji pracodawcy podjętej przy zgodzie Zakładowych Organizacji Związkowych.

W związku z powyższym, z wynagrodzenia za styczeń 2019 nie będą już naliczone i odprowadzone Składki Podstawowe,

b) stosownie do postanowień § 3 ZUZP Strony w/w dokumentu postanawiają o zawieszeniu na okres 01.01.2019.- 31.12.2019r. postanowień ust.3. § 71 ZUZP

Powyższe zmiany w ZUZP Strony zobowiązują się podpisać w nieprzekraczalnym terminie do 8 lutego 2019r.

2) dla roku 2020 i lat kolejnych : kwota 1 milion € (różnica pomiędzy nową wysokością składki podstawowej na PPE tj. 3,5% oraz sumą dotychczasowej wysokości składki na PPE tj. 1,5% i minimalną wysokością składki podstawowej na PPK tj. 1,5%) będzie przez Strony negocjacji płacowych corocznie obligatoryjnie uwzględniana w ramach ustalania wysokości środków na wynagrodzenia na rok 2020 oraz lata kolejne, tj. będzie częścią składową wzrostu płac roku 2020 oraz lata kolejne. Powyższe uzgodnienie zostaje zawarte w ramach negocjacji płacowych dotyczących roku 2020 i stanowi częściową realizację wzrostu płac pracowników określonych w § 31 ZUZP.

4. Niniejsze Porozumienie wchodzi w życie po jego podpisaniu przez upoważnionych przedstawicieli wszystkich Zakładowych Organizacji Związkowych Spółki.

Zebranie przewodniczących z dnia 4 lutego

W czwartek 31 stycznia na posiedzeniu Zespołu Centralnego pracodawca przedstawił treść porozumienia w sprawie kontynuowania w AMP SA Pracowniczego Programu Emerytalnego, a co za tym idzie podniesienia z dniem 01.05.2019 r. składki podstawowej (wpłacanej przez pracodawcę) z 1,5% na 3,5%. Warunkiem wejścia w życie zawartych postanowień było podpisanie porozumienia przez wszystkie związki zawodowe działające w Spółce. Stawili się wszyscy za wyjątkiem jednego - MZZPRC. O ostatecznym podpisaniu porozumienia i o okolicznościach w jakich to nastąpiło opowiedział na zebraniu Roman Wątkowski (patrz notatka z Zespołu Centralnego na str. 1).

Ponieważ składka 3,5% będzie odprowadzana od maja, wobec tego po raz pierwszy pojawi się na kartkach zarobkowych wydawanych w czerwcu.

Władysław Kielian poinformował o przedłużeniu porozumienia dotyczącego naliczania czasu pracy w 4BOP. Następnie odniósł się do niesłusznych oskarżeń, jakoby z jego winy doszło do zawieszenia wypłaty pieniędzy z motywacyjnego systemu pozapłacowego (więcej na ten temat w artykule obok). Pytano, czy ta sprawa jest już przesądzona, na co przewodniczący powiedział, że aby uzyskać odpowiedź trzeba jeszcze trochę poczekać.

Tylko miesiąc dzieli nas do Dnia Kobiet. Członkinie naszego Związku, jak co roku, mogą z tej okazji liczyć na okazjonalny upominek. Kolejnym dużym przedsięwzięciem organizacyjnym (nie licząc najbliższego Walnego Zebrania Delegatów) będzie związkowa majówka. Zapadła decyzja o terminie tej imprezy. Odbędzie się ona w sobotę 18 maja na terenie Centrum Aktywnego Wypoczynku w Borku k. Bochni.

Niewiedza, głupota, czy kolejny hejt?

Ponieważ nie wszyscy pracownicy, członkowie naszego Związku znają ukazujący się co jakiś czas biuletyn Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego, pozwalamy sobie na dosłowny cytat wzmianki z ostatniego „Zmianowca” uzupełniony z naszej strony o pewne wyjaśnienia.

Motywacja pozapłacowa STOP ! Jeszcze 17 grudnia z DG organizacje związkowe obecne na spotkaniu usłyszały od pracodawcy że od 1 stycznia 2019 zawiesza on wypłacanie pieniędzy z motywacyjnego systemu pozapłacowego (karty kredytowe przedpłacone) gdyż porozumienie społeczne na podstawie którego ono funkcjonuje zostało zakwestionowane przez Państwową Inspekcję Pracy. Inspektor PIP dopatrywał się że jako narzędzie płacowe powinno znaleźć się w ZUZP, jednak główną przeszkodą jest to że miało miejsce nadużycie ponieważ za jedną organizację związkową podpis złożył samozwaniec nie mający do tego pełnomocnictwa do podpisania regulaminu. Przewodniczący MOZ KRH nie posiadał pełnomocnictwa do podpisania regulaminu. Jak potwierdzono nam 16 stycznia od tego miesiąca już nie będzie ona z tego powodu wypłacana.

Zadziwiająco cicho nad tą sprawą w krakowskich biuletynach związkowych, czyżby to nie bulwersowało zatroskanych o dobro działaczy ? Czy to my tylko wiemy o tym w Krakowie czy inni też o tym wiedzą, tylko zapomnieli napisać ? Naszym podpisom poświęcono bardzo dużo miejsca analizowano roztrząsano, choć nie odegrały one jeszcze żadnego poważnego skutku. Minął już miesiąc, a tu nadal nic. Przypadek ?

Dość szczegółowo i jednoznacznie kwestia kart przedpłaconych została wyjaśniona przez szefa dialogu społecznego na wspomnianym, grudniowym posiedzeniu Zespołu Centralnego. Jak powyżej już wspomniano pieniądze pochodzą z motywacyjnego systemu **pozapłacowego**, a więc nie obciąża on funduszu wynagrodzeń. Wysokość tych środków to ponad 300 tys. zł rocznie. Stanisław Ból przyznał, że jedna z organizacji związkowych nie podpisała motywacyjnego systemu pozapłacowego, argumentując i podpierając się pismem z PIP, że powinien on stanowić część Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Za taką decyzją bardzo, bardzo gorąco optował obecny na grudniowym Zespole Centralnym nie członek Zarządu MZZPRC Wacław Kustra. Przewodniczący tego Związku nie zabierał w tej kwestii zdania. Zapisanie w ZUZP kart przedpłaconych powodowałoby obciążenie funduszu wynagrodzeń i wyżej wspomniana kwota obciążałaby skutki wzrostu płac przyszłych okresów.

Ale wróćmy do początku. Pracodawca swoją własną decyzją stworzył ten mechanizm, bez konsultacji i rozmów z organizacjami związkowymi. Skarga skierowana do Państwowej Inspekcji Pracy spowodowała, że pracodawca został zobowiązany do stworzenia regulaminu i przedstawieniu go organizacjom związkowym do akceptacji. Po wniesieniu kilku uwag i poprawek został on zaakceptowany przez wszystkie organizacje związkowe oprócz ... „Solidarności”. Jak wiemy Zakładową Organizację Koordynacyjną (ZOK) tworzą poszczególne Międzyzakładowe Organizacje Związkowe (MOZ). Prezydium ZOK składa się z 8 osób - po 2 osoby z Krakowa i Dąbrowy Górniczej oraz przewodniczący z pozostałych oddziałów - Świętochłowic, Sosnowca, Chorzowa i Zdzieszowic. Pomimo argumentów i przekonywania kolegów ze Śląska nie udało się przegłosować by „Zasady wyróżniania pracowników za wzorowe wykonywanie obowiązków pracowniczych”, jak dokładnie się ten dokument nazywa, został podpisany przez „Solidarności”. W tym okresie jak pamiętamy karty przedpłacone

zostały zawieszono. Wobec faktu, że pracownicy, członkowie naszego Związku poprzez swoich przewodniczących, domagali się podpisania wspomnianego Regulaminu, Zarząd Komisji Robotniczej Hutników w głosowaniu jednogłośnie zobowiązał przewodniczącego Władysława Kieliana do jego podpisania (uchwała nr 29/Zarząd/2018 z dnia 23 lipca 2018 r.). Uchwała jest rzeczą świętą. Przewodniczący krakowskiej „Solidarności” podpisał „Zasady...” jako przewodniczący MOZ-u.. Jako wiceprzewodniczący ZOK nie mógł jej podpisać, bo nie było takiej uchwały.

Tak więc pisanie i sugerowanie przez „Zmianowca”, że kart przedłożonych w 2019 r. nie będzie z powodu „samozwania”, jest kolejną, delikatnie pisząc, nierzetelnością.

Mamy nadzieję, że po przeczytaniu powyższego tekstu każdy z czytających odpowie sobie na zadane w tytule pytanie.

Stanowisko Komisji Krajowej nr 13/18 ws. sytuacji społeczno-gospodarczej oraz stanu dialogu w Polsce

Dość dyskryminowania pracowników!

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” z niepokojem obserwuje pogarszającą się sytuację społeczną oraz narastające napięcia społeczne.

Powiększające się dysproporcje w wynagrodzeniach zatrudnionych w sferze finansów publicznych wręcz wskazują na dyskryminowanie całych grup zatrudnionych w tej sferze. Kolejny raz mamy do czynienia z przekazywaniem środków budżetowych na wzrost wynagrodzeń tylko nielicznym grupom zatrudnionych urzędników czy też funkcjonariuszy. Odbija się to niestety kosztem pozostałych. Pomijanie we wzroście wynagrodzeń grup najmniej zarabiających czy też nierównomierny wzrost płac tworzy dysproporcje w przeciętnych wynagrodzeniach miesięcznych w poszczególnych działach.

Dodatkowo niepewność co do przyszłych cen energii elektrycznej tak dla odbiorców indywidualnych, jak i przemysłowych oraz niejasne zapowiedzi wprowadzenia rekompensat wzrostu cen dla odbiorców indywidualnych pogłębiają frustrację.

Konieczny staje się wzrost kwot progów dochodowych uprawniających do wypłaty świadczeń z pomocy społecznej, ich wysokości oraz wzrost kwot kryteriów dochodowych uprawniających do wsparcia dochodowego rodzin oraz wysokości świadczeń i zasiłków rodzinnych.

Kolejny już rok rząd Prawa i Sprawiedliwości uchyla się od realizacji obietnic złożonych w kampanii wyborczej 2015 roku w zakresie wysokości kwoty wolnej od podatku dochodowego, waloryzacji wysokości zryczałtowanych kosztów uzyskania przychodu osób fizycznych, waloryzacji kwot progów podatkowych, wycofania antypracowniczych zmian w Kodeksie pracy, szczególnie dot. czasu pracy i okresu rozliczeniowego, pełnego odmrożenia kwot odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, uchylecia wygaszania emerytur pomostowych, przyjęcia ustawy o Służbie Ochrony Kolei oraz wprowadzenia pluralizmu związkowego w Policji.

Następuje osłabienie dialogu społecznego poprzez pomijanie związków zawodowych w procesie konsultacji ważnych dla pracowników i obywateli projektów rządowych, nagminne łamanie ustawowych terminów przez organy państwa w zakresie oczekiwania na opinie partnerów społecznych oraz brak zagwarantowanej w przepisach reakcji strony rządowej na zgłaszane uwagi w procesie legislacyjnym.

Postulaty kierowane przez NSZZ „Solidarność” do rządu niestety nie znajdują właściwego rozpatrzenia, a na kierowane wystąpienia nie ma w większości żadnej odpowiedzi.

Nie do zaakceptowania dla NSZZ „Solidarność” jest dyskryminowanie członków związków zawodowych w stosunku do członków organizacji pracodawców. Członkowie związków zawodowych, płacąc składki członkowskie na rzecz swoich organizacji, obciążani są podatkiem dochodowym od osób fizycznych, natomiast członkowie organizacji pracodawców nie dość, że nie płacą składek osobiście, to zaliczają je w koszty działalności, co zwalnia ich z podatku dochodowego od osób prawnych. Narusza to w sposób rażący art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

W związku z powyższym oraz wobec zagrożeń stojących przed gospodarką

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” wzywa rząd

do podjęcia rzeczowego i skutecznego dialogu z reprezentatywną stroną społeczną, przede wszystkim w zakresie:

- Wzrostu wynagrodzeń, zatrudnionych w sferze finansów publicznych, proporcjonalnie do wzrostu wynagrodzeń funkcjonariuszy policji, straży pożarnej, więziennictwa, krajowej administracji skarbowej, celników, pielęgniarek i położnych oraz lekarzy rezydentów, przewidzianych na 2019 rok dla pozostałych zatrudnionych w jednostkach finansów publicznych.

- Pełnego odmrożenia kwot odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych.

- Zaniechania, komplikujących system, niekończących się zmian w ustawach podatkowych, przyjmowanych bez konsultacji społecznych.

- Urealnienia kwoty wolnej od podatku tak, aby służyła ona osobom najsłabszym ekonomicznie, chroniąc je przed zagrożeniem ubóstwem.

- Waloryzacji progów podatkowych oraz wysokości zryczałtowanych kosztów uzyskania przychodu osób fizycznych.

- Uchylecia wygaszania emerytur pomostowych.

- Modernizacji systemu ubezpieczeń społecznych tak, aby pracownicy o długoletnich okresach składkowych nabywali uprawnienia emerytalne bez względu na wiek życia oraz objęcia wszystkich wykonujących i świadczących pracę bez względu na formę umowy, w oparciu o którą ją wykonują, w tym prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą, proporcjonalnymi składkami emerytalno-rentowymi od osiągniętych dochodów z każdego tytułu ubezpieczenia, z zachowaniem zasady 30-krotności.

- Przyjęcia ustawy o Służbie Ochrony Kolei.

- Wprowadzenia zasady pluralizmu związkowego w służbach tam, gdzie prawo dopuszcza przynależność związkową.

- Zwolnienia z podatku dochodowego od osób fizycznych składek członkowskich wnoszonych do związków zawodowych.

- Przewidywanego wzrostu cen energii elektrycznej dla odbiorców przemysłowych i indywidualnych, systemu rekompensat dla odbiorców indywidualnych oraz mechanizmów ochrony rodzin przed skutkami ogólnego wzrostu cen towarów i usług, a co za tym idzie, zwiększonymi wydatkami gospodarstw domowych.

Nieprzystąpienie Rządu do rzeczowego i konstruktywnego dialogu we wskazanych obszarach zmusi NSZZ „Solidarność” do podjęcia działań protestacyjnych.

Piotr Duda

Przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”

Klastry zamiast dywizji biznesowych

Geert Van Poelvoorde dyrektor generalny ArcelorMittal Europe - wyroby płaskie w liście skierowanym do załóg złożył życzenia na nowy rok i podziękował za wykazane w ubiegłym roku zaangażowanie i wysiłek. Wyrzucił nadzieję, że rok 2019 będzie kolejnym rokiem sukcesu dla tej części ArcelorMittal Europe, która produkuje wyroby płaskie. Przy okazji przedstawił kilka istotnych zmian w modelu zarządzania. Między innymi poinformował, że w ramach „udoskonalania naszego modelu operacyjnego” zrezygnowano z utrzymywania tzw. dywizji biznesowych i przeniesiono odpowiedzialności „bezpośrednio do klastrow* z większym wsparciem centralnym oraz nadzorem”.

W liście tym informuje, że:

„Od 1 lutego będziemy działać z siedmioma dyrektorami generalnymi odpowiedzialnymi za klastry. Każdy z dyrektorów generalnych jest członkiem dyrekcji wykonawczej (MC), raportującym bezpośrednio do mnie. To przyniesie dodatkowe korzyści oraz uproszczenia związane z relacjami z rządem, związkami zawodowymi, klientami oraz dostawcami.”

Poniżej nazwiska dyrektorów generalnych poszczególnych klastrow dla następujących regionów:

Niemcy: Reiner Blaschek, dyrektor generalny, klaster Bremen, reprezentujący również klaster Eisenhuttenstadt

Belgia: Manfred Van Vlierberghe, dyr. generalny, klaster Gent

Francja Płn.: Eric Niedziela, dyr. generalny, klaster Dunkierka

Francja Płd.: Bruno Ribo, dyrektor generalny, klaster Fos

Włochy: Matthieu Jehl, dyrektor generalny, klaster Włochy

Hiszpania: Oswaldo Suarez, dyr. generalny, klaster Asturias

Polska: **Geert Verbeeck, dyr. generalny, klaster Dąbrowa/Kraków**

„Bezpośrednia obecność dyrektorów generalnych klastrow w dyrekcji wykonawczej będzie oznaczać dodatkowe korzyści, jak i jeszcze większe ujednolicenie i lepsze zrozumienie rynku globalnego i europejskiego. Kwestie decydujące będą szybciej załatwiane, co pozwoli na szybsze rozwiązywanie problemu, wymianę wiedzy oraz najlepszych praktyk. Funkcje transwersalne zarządzane centralnie będą miały bezpośrednie przełożenie na klastry, szybsza reakcja będzie możliwa, aby sprostać potrzebom klastrow.

Ta zmiana w naszym modelu operacyjnym nie tylko uprości go, ale zapewni, że będziemy lepiej połączeni, bardziej świadomi oraz będziemy mogli szybciej zareagować na stojące przed nami wyzwania. Uważam, że te zmiany odegrają istotną rolę w poprawie naszej niezawodności, usług, jakości – obszaru, w którym nie udało nam się osiągnąć zakładanej poprawy.”

„W nowej strukturze to na klastrach będzie spoczywać większa odpowiedzialność za funkcjonowanie zakładów. By ich wesprzeć, powołujemy nową, centralną, transwersalną **funkcję dyrektora zarządzającego dla ArcelorMittal Europe – wyroby płaskie, którą obejmie Wim Van Gerven**. Głównym jego obowiązkiem będzie wspieranie działalności klastrow i ich kierownictwa.”

„**Sanjay Samaddar**, zajmujący dotychczas stanowisko dyrektora generalnego segmentu wyrobów płaskich w Europie Środkowo-Wschodniej, zostaje **nominowany szefem działu HR, systemów informatycznych i IT**. (...) Oprócz nowej roli, Sanjay będzie nadal odpowiedzialny za Centrum Usług Wspólnych (BCoE), będzie nadal odpowiadał za kontakty na poziomie rządowym w Polsce.”

* Wg Wikipedii: *KLASTER (ang. industrial cluster, business cluster) – to skoncentrowana przestrzennie (geograficznie) grupa przedsiębiorstw pochodzących z tego samego lub pokrewnych sektorów; a także instytucji i organizacji, powiązanych ze sobą siecią pionowych i poziomych zależności, konkurujących i współpracujących ze sobą.*

Uprzejmie informujemy, że

Biuro obsługi PZU i PZU Życie oraz Kasa MPKZP wprowadzają się z dotychczas zajmowanych pomieszczeń w klatce C dawnego budynku administracyjnego „S” przy ul. Ujastek 1. I tak:

◆ **od 11 lutego br. biuro obsługi PZU i PZU Życie przenosi swoją siedzibę do budynku HUT-PUS-u przy ul. Mrozonej 1. Klienci obsługiwani będą w pok. 27 i 28, I piętro.**

◆ **od 01.03.2019 roku nową siedzibą MPKZP będą budynki HUT-PUS na ul. Mrozonej 1, 31-752 Kraków. Nowe pomieszczenia Kasy znajdować się będą na parterze jednopiętrowego budynku. W dniach między 25.02.2019 a 1.03.2019, w związku z przeprowadzką, obsługa interesantów będzie utrudniona.**

Przepraszamy za utrudnienia związane z przeprowadzką.

Z regulaminu ZFŚS dla pracowników AMP S.A. na 2019 rok - ciąg dalszy

Osobom, które nie mają dostępu do wersji elektronicznej tegorocznego Regulaminu Świadczeń Socjalnych chcemy pomóc, drukując wybrane fragmenty z „Regulaminu ZFŚS w pigułce”. W ubiegłym tygodniu cytowaliśmy zapisy na temat wypoczynku po pracy. Dziś piszemy o dofinansowaniu do wypoczynku dzieci.

Osoba uprawniona występująca o przyznanie świadczeń lub pomocy z Funduszu jako wnioskodawca, powinna złożyć odpowiedni wniosek w imieniu swoim jak i członków swojej rodziny. Podstawą przyznawania świadczeń socjalnych z Funduszu jest wniosek oraz inne wiarygodne dokumenty potwierdzające sytuację życiową, rodzinną i materialną, złożone przez osobę uprawnioną. Odmowna decyzja GKŚS lub TKŚS jest ostateczna i nie wymaga uzasadnienia. (§ 9)

◆ **WYPOCZYNEK DZIECI** realizowany jest poprzez dofinansowanie do zorganizowanych form:

a) kolonii, obozów i zimowisk - organizowanych w trakcie letniej i zimowej przerwy w nauce po wcześniejszym zgłoszeniu wypoczynku do kuratorium oświaty,

b) wypoczynku śródrocznego – „zielonych szkół” organizowanych w czasie trwania roku szkolnego przez szkoły podstawowe/gimnazja dla dzieci uczących się oraz przez szkoły, w tym specjalne, dla dzieci uczących się - z orzeczeniem o niepełnosprawności do 20 roku życia,

c) wypoczynku specjalistycznego.

Współmałżonkowie zatrudnieni w Spółce korzystają z dofinansowania do wypoczynku dzieci tylko z tytułu zatrudnienia jednego z nich. (§ 11)

Dofinansowanie do wypoczynku dzieci może zostać przyznane rodzicom dla uprawnionego dziecka w łącznej wysokości nie przekraczającej w roku kalendarzowym:

a) 30 dni z uwzględnieniem wszystkich form zorganizowanego wypoczynku dzieci ujętych w ppkt a) i b) powyżej,

b) 50 dni z uwzględnieniem wszystkich form zorganizowanego wypoczynku dzieci ujętych w ppkt c) powyżej. (§ 11)

NBS - pismo wydawane przez KRH NSZZ "Solidarność"

dla członków i sympatyków Związku. Nakład 2200 szt.

Redakcja: bud. LTT pok. 104, tel. 12 290 38 29

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