



# Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 47/1647

1 grudnia 2021 r.

Kraków

## Zebrań Przewodniczących

Na początku zebrania przewodniczący otrzymali garść najświeższych informacji. Najważniejsze wymieniamy poniżej.

❖ **Rejestracja nowej umowy Pracowniczego Programu Emerytalnego (PPE)**, którą zaakceptowały i podpisały reprezentatywne organizacje związkowe działające w AMP, **została wstrzymana**. Powodem jest niezgodność liczby podpisów pod umową. Na starej umowie tych podpisów było więcej, bo podpisały ją także inne związki zawodowe nie posiadające statusu reprezentatywnych. Po wyjaśnieniu tej kwestii rejestracja powinna być dokonana.

Na marginesie wyjaśniamy, że Program tworzy się poprzez zawarcie przez pracodawcę z reprezentacją pracowników umowy zakładowej/międzyzakładowej, następnie zawarcie umowy z instytucją finansową oferującą PPE (w naszym przypadku TFI PZU) i na koniec rejestrację programu przez organ nadzoru, w tym przypadku Komisję Nadzoru Finansowego. Porozumienie obowiązuje nie wcześniej niż od dnia wpisania jego postanowień do rejestru programów.

❖ Jeśli chodzi o **polisyc PZU Życie** dla pracowników to trwa ustalanie nowych korzystniejszych wersji. Zmiana dotyczy poszerzenia zakresu ubezpieczenia o pakiet onkologiczny, wypadkowy i dodatkowe ubezpieczenia dla dzieci.

❖ We wtorek kolejne spotkanie w sprawie **Załącznika nr 1** do ZUZP z uwzględnieniem uwag wniesionych przez związki zawodowe.

❖ W środę zbiera się Zespół Centralny, na którym przedstawiciele organizacji związkowych przedstawiają pracodawcy uzgodnione **stanowisko odnośnie podwyżek**. Więcej na ten temat w tekście „z ostatniej chwili”.

**Andrzej Grabski**, Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy i reprezentant naszego Związku, podzielił się refleksją z ostatniej wizyty w Zdieszowicach jaka odbywała się w ramach **Forum Bezpieczeństwa** (z oddziału krakowskiego w wyjeździe tym uczestniczył też Paweł Orzeł z „Solidarności” PED). Powołując takie Forum, Frederik Van De Velde chciał by ta inicjatywa spoili zarząd firmy i podwładnych w staraniach o wzmocnienie bezpieczeństwa w podległych zakładach i oddziałach. Zadaniem uczestników jest zwrócenie uwagi na ewentualne zagrożenia, które w danym miejscu występują, a które nie zostały dotąd zauważone i wyeliminowane. Wątpliwość budzi to, że raporty zdają dyrektorzy, a ich relacja zwykle bywa dość optymistyczna. Tymczasem nigdy nie jest idealnie, czego przykładem są spostrzeżenia i uwagi zgłoszone podczas tej kontrolnej wizyty. Zakładowy SIP zwrócił się z prośbą do przewodniczących, aby nie bali się wskazywać niedociągnięcia, bo tylko tym sposobem będą one na bieżąco poprawiane. Nie wszystko załatwi Główna Komisja BHP, czasem potrzeba inicjatywy oddolnej.

Na koniec Andrzej Grabski poinformował, że w dniach 13 - 17 grudnia ma się odbyć posiedzenie Europejskiej Rady Pracow-

(dokończenie na str. 2)

## Z ostatniej chwili

### Negocjacje płacowe na 2022 rok

Informacje dotyczące rozpoczętych negocjacji płacowych na 2022 rok są zapewne najbardziej oczekiwanymi przez pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i Spółek z Grupy ArcelorMittal. Nasz związek od samego początku deklaruje, że w miarę postępu rozmów na bieżąco będzie informował o ich przebiegu, a także mamy nadzieję o ich postępie. Zdaniem uczestniczącego w negocjacjach przewodniczącego Władysława Kieliana oraz Zarządu KRH przekazywane informacje z kolejnych części negocjacji powinny być rzetelne i co ważne wnoszące istotne stanowiska stron. Na tym etapie uzgodnień należy wystrzegać się niepotrzebnych emocji nic nie wnoszących do rozmów, a jedynie mogących powodować niepokój.

W Biuletynie Nr 42/1642 z dnia 27 października br. przedstawiliśmy Stanowisko Strony Związkowej ws. wzrostu miesięcznych wynagrodzeń za pracę Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i Spółek z Grupy ArcelorMittal w 2022 roku. Poparły je wszystkie (14) Organizacje Związkowe będące Stronami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy oraz jedna nie będąca Stroną Układu, tj. „Solidarność 80” z Dąbrowy Górniczej. Ponieważ istnieje możliwość zapoznania się z pełnym tekstem Stanowiska Strony Związkowej na naszej stronie internetowej, to teraz jedynie w skrócie przypominamy najważniejsze postulaty:

1. Podwyższenie miesięcznych płac zasadniczych pracowników Spółki objętych ZUZP średnio o kwotę stanowiącą **12%** średniego miesięcznego wynagrodzenia w ArcelorMittal Poland S.A. **z III kwartału 2021 roku**.

2. Wypłacenie rocznej nagrody za wkład pracy w roku 2021 roku w wysokości **2000 złotych** dla każdego pracownika z zastrzeżeniem, że wysokość tej nagrody może być zwiększona w przypadku osiągnięcia lepszego od zakładanego wyniku EBITDA.

3. Wypłacenie nagrody za wynik EBITDA w wysokości **500 złotych** z zastrzeżeniem, że wysokość tej nagrody może być zwiększona w przypadku osiągnięcia lepszego od zakładanego wyniku EBITDA.

4. Dokonanie uzgodnienia Stron ZUZP, o którym mowa w § 58 ust. 1 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. (ZUZP), tj. zaferowanie pracownikom Spółki możliwości refinansowania zakupu ubezpieczenia opieki medycznej (Pakiet Opieki Medycznej) lub zakupu ubezpieczenia opieki medycznej na zasadach określonych w umowie zawartej pomiędzy Pracodawcą, a firmą wyspecjalizowaną w świadczeniu tego typu usług oraz z zachowaniem zasad finansowania Pakietu Opieki Medycznej określonych w § 58 ust. 2 ZUZP.

W środę 17 listopada br. odbyło się posiedzenie Zespołu Centralnego (wszystkie organizacje związkowe z pracodawcą), podczas którego HR w imieniu pracodawcy przekazał związkowcom odpowiedź na przedłożone propozycje w sprawie podwyżek w przyszłym roku. Już na wstępie podkreślono, że jest to pierwsza propozycja, która może być modyfikowana.

(cd. na str. 2)

*dokończenie ze str. 1* **Zebranie Przewodniczących**

niczej, podczas którego przedstawione będzie roczne sprawozdanie. Możliwe jednak, że sytuacja pandemiczna uniemożliwi jakiegokolwiek wyjazdów zagraniczne.

Po oddaniu głosu przewodniczącym **Krzysztof Kantor** z Krakowlewu podał, że interwencja związkowa (patrz NBS 41/1641) przyniosła skutek, bo droga nr 230, którą przemieszczają się pracownicy m.in. jego spółki, została w końcu dobrze oświetlona. Teraz czekają jeszcze na odpowiedź odnośnie bramy nr 5.

**Czesław Bujak** dopytywał się, co powinien zrobić pracownik, gdy jego samochód zostanie podczas jazdy na terenie kombinatu uszkodzony wskutek zderzenia z dzikiem lub sarną. Obecność tych zwierząt wewnątrz huty jest jak wiemy sporym problemem. Wydaje się, że w takim przypadku musi liczyć jedynie na wypłatę odszkodowania od swojego ubezpieczyciela z polisy AC, bo pracodawca nie ponosi odpowiedzialności za szkody poniesione w wyniku wypadków samochodowych.

**Paweł Orzeł**, przewodniczący z PED, wrócił do poruszonego w ubiegłym tygodniu tematu czterech osób przeniesionych z aglomeracji do pracy „na wywrocie”. Pracują oni w cyklu 12-godzinnym wspólnie z pracownikami PTS. Jak sami mówią, mają tu zapewnioną pracę do końca grudnia br., jednak nie wiedzą co czeka ich od nowego roku. Wśród tej grupy jeden pracownik jest członkiem Solidarności, dlatego ta sytuacja cały czas jest monitorowana przez naszą organizację.

**Beata Suder** poinformowała, że na początku tego tygodnia kolejny, wspólny związkowy projekt Regulaminu ZFSS trafi do pracodawcy.

Ostatnia informacja dotyczy naszej przedświątecznej akcji kierowanej do wszystkich członków „Solidarności” w oddziale krakowskim. Od 1 grudnia będą rozdawane **paczki świąteczne** z kalendarzami na rok przyszły. Przewodniczący powinni przygotować tymczasowe miejsce do składowania paczek oraz oczekiwać na telefon od kol. Janusza Klimaszewskiego, który kieruje całą akcją.

Duszpasterstwo Ludzi Pracy oraz Zarząd KRH zapraszają w pierwszy czwartek miesiąca, **2 grudnia, na mszę św. w intencji Ojczyzny** do dolnego kościoła pw. św. Maksymiliana Marii Kolbego w Mistrzejowicach, os. Tysiąclecia 86. Nabożeństwo rozpocznie się **o godz. 18:00**. W sposób szczególny wspominać będziemy wszystkie ofiary wprowadzonego przed czterdziestu laty stanu wojennego. Po mszy św. zapraszamy na okolicznościowy koncert.

**Japoński partner AM Refractories**

Osobom, które pytały jaka to japońska firma podjęła współpracę z ArcelorMittal Refractories, odpowiadamy że jest to **Krosaki Harima Corporation**.

W maju 2021 r. biuro prasowe AMP podało, że AM Refractories - spółka będąca częścią Grupy ArcelorMittal, podpisała umowę partnerską z Krosaki Harima Corporation (z siedzibą w Kitakyushu w Japonii) działającą w ramach Nippon Steel Group, który jest głównym udziałowcem posiadającym prawie 50% kapitału zakładowego KHC. Od momentu powstania w 1918 roku Krosaki Harima Corporation dostarcza doskonałej jakości materiały do głównych japońskich gałęzi przemysłu, zwłaszcza stalowego. Krosaki Harima Corporation zawsze była w czołówce innowacji technologicznych w materiałach ogniotrwałych dla przemysłu stalowego, wyznaczając standardy do naśladowania w branży technik, zastosowań i nowych materiałów.

*dokończenie ze str. 1* **Negocjacje placowe na 2022 rok**

Tak wygląda „oferta” AMP:

1. Wzrost płacy indywidualnej pracowników w kwocie 120 zł z uzgodnionym podziałem przez Strony.

2. Wypłata nagrody za wzmoczony wysiłek pracowników w 2021r w kwocie 1000 zł dla każdego pracownika.

Oczywiście strona społeczna jednoznacznie dała do zrozumienia, że takie podejście do rokowań przez pracodawcę jest delikatnie mówiąc niepoważne. Zrozumiałym jest dla każdego, że silenie się na argumentowanie - dlaczego? - jest zbyteczne.

Kolejne spotkanie obu stron odbyło się w dniu dzisiejszym tj. 01 grudnia, podczas którego organizacje związkowe przedstawiły zmodyfikowane Stanowisko w sprawie podwyżek na 2022 rok. Zdaniem przedstawicieli pracowników jest ono wyrazem koncyliacyjnego, a zarazem realnego podejścia do sprawy wynagrodzeń w przyszłym roku. Nowe stanowisko zakłada zmniejszenie podwyższenia miesięcznych płac zasadniczych pracowników Spółki objętych ZUZP z wcześniejszych 12% na **10%**. W kolejnych punktach dotyczących zarówno wypłacenia nagrody rocznej jak i nagrody za wynik EBITDA została doprecyzowana maksymalna wysokość zwiększenia kwoty wypłaty **do 30%** w przypadku osiągnięcia lepszego od zakładanego wyniku EBITDA.

W odpowiedzi na przedłożone stanowisko Strona Pracodawcy przedstawiła swoją propozycję zakładającą wzrost płacy indywidualnej pracowników w kwocie **140 zł** w rozbiciu **60 zł** dla każdego pracownika i do podziału **80 zł**. Podtrzymano wysokość nagrody w kwocie **1000 zł** dodając nagrodę za wynik EBITDA w kwocie **200 zł** z uwzględnieniem uwarunkowania wysokości wypłaty od osiągniętych wyników.

Kończąc posiedzenie strona związkowa podkreśliła, że kolejne spotkanie ma sens tylko w przypadku zaproponowania przez pracodawcę realnych propozycji podwyżek uwzględniających sytuację rynkową. Związki zawodowe zaproponowały następnego spotkania w poniedziałek 6 grudnia o godz. 10.

**EBITDA czyli co?**

Podczas rozmów o podwyżkach często stosowane jest pojęcie EBITDA, nie dla wszystkich zrozumiałe. W związku z tym przybliżamy naszym czytelnikom znaczenie tego skrótowca, który pochodzi od angielskiego terminu *earnings before interest, taxes, depreciation and amortization*, co oznacza zysk przed odsetkami, podatkami i amortyzacją.

EBITDA to kategoria finansowa, którą powszechnie wykorzystuje się na rynku kapitałowym w Polsce i na świecie. Jest jednym z najpopularniejszych wskaźników wykorzystywanych przy transakcjach sprzedaży firmy.

EBITDA jest to zysk operacyjny przedsiębiorstwa przed potrąceniem odsetek od zaciągniętych zobowiązań oprocentowanych (kredytów, obligacji), podatków, amortyzacji wartości niematerialnych i prawnych oraz amortyzacji rzeczowych aktywów trwałych.

Innymi słowy, EBITDA przedstawia wynik z działalności operacyjnej przedsiębiorstwa – zarówno z działalności podstawowej, jak i z działalności innej niż podstawowa, przed odliczeniem kosztów finansowych i podatku dochodowego, a także kosztów amortyzacji majątku trwałego materialnego i niematerialnego. Wynik ten osiąga się poprzez wykorzystanie kapitałów własnych, jak i finansowania zewnętrznego, czyli kredytu, pożyczki czy kredytu kupieckiego. *(źródło: Wikipedia)*

## Porozumienie płacowe w Cognor SA

W czwartek 25 listopada związki zawodowe reprezentowane przez NSZZ Solidarność, NSZZ Pracowników AMP wynegocjowały z Zarządem Cognor S.A. porozumienie płacowe na kolejne 3 lata. Porozumienie zakłada, że od 1 stycznia wszyscy pracownicy otrzymają podwyżki w wysokości 300 zł. Jak wynika z zapisów porozumienia kwota ta będzie naliczana przez kolejne trzy lata. Dodatkowo uzgodniono, że jeszcze w tym roku pracownikom wypłacona zostanie jednorazowa nagroda świąteczna w wysokości 2000 zł.

Zarząd chce wprowadzić pakiet medyczny dla pracowników spółki i już rozpoczął rozmowy na ten temat. Ponadto rozważana jest opcja wyposażenia stanowisk pracy w automaty do zakupu żywności.

## Ze sztabu kryzysowego - nowe decyzje

W dniu 1 grudnia br. Wiceprezes Zarządu, Szef sztabu kryzysowego Czesław Sikorski poinformował o wprowadzeniu w AMP S.A. nowych decyzji dot. walki z COVID-19. Poniżej treść:

W związku z dużą liczbą zachorowań w kraju, a także pojawieniem się nowego wariantu wirusa (Omikron), sztab kryzysowy ArcelorMittal Poland informuje o następujących decyzjach, które zostały podjęte do wdrożenia od zaraz:

> Ponownie intensyfikujemy pracę w trybie zdalnym. Rekomendujemy większy udział pracy z domu, w tych obszarach, gdzie jest to możliwe, po wcześniejszej akceptacji przełożonego.

> Ograniczamy do minimum spotkania fizyczne. Spotkania uznane za niezbędne (w tym wizyty w zakładach, audyty i spotkania związane z bezpieczeństwem pracowników) powinny odbywać się przy ograniczonej liczbie uczestników i z zachowaniem wszelkich zasad reżimu sanitarnego obowiązujących w ArcelorMittal Poland.

> Zawieszamy wszelkie zagraniczne podróże służbowe środkami transportu publicznego. W sytuacji, gdy wyjazd jest niezbędny dla zachowania ciągłości działalności firmy należy uzyskać zgodę na wyjazd od dyrektora generalnego. Po powrocie do Polski obowiązuje pracownika 10-dniowa kwarantanna wewnętrzna. Powrót do pracy następuje na podstawie negatywnego wyniku testu RT-PCR.

> Organizacja spotkań typu off-site zostaje zawieszona do odwołania.

> Szkolenia należy przeprowadzać w miarę możliwości w formie online. Szkolenia z zakresu BHP oraz niezbędne szkolenia praktyczne są utrzymane i odbywają się w formie stacjonarnej z zachowaniem pełnego reżimu sanitarnego wprowadzonego unormowaniami wewnętrznymi oraz jeśli to ma zastosowanie, wg poniższych zasad:

- uczestnictwo w wielodniowych szkoleniach wyjazdowych organizowanych wyłącznie dla pracowników grupy ArcelorMittal Poland wymaga przedstawienia negatywnego wyniku testu RT-PCR wydanego nie dalej niż 2 dni kalendarzowe przed planowanym wyjazdem;

- pracownicy uczestniczący w wielodniowych szkoleniach wyjazdowych dla uczestników z różnych przedsiębiorstw, kierowani są po powrocie z wyjazdu na 10 dniową kwarantannę wewnętrzną, na takich samych zasadach jak pracownicy powracający z delegacji zagranicznych. Powrót do pracy następuje na podstawie negatywnego wyniku testu RT-PCR.

Cały czas monitorujemy sytuację epidemiczną. Wszelkie kolejne decyzje będą podjęte w razie wystąpienia takiej konieczności.

## Perspektywa pracy dla grupy pracowników z PSK

*Podczas piątkowego spotkania TOP6 z HR przewodniczący Władysław Kielian zwrócił się z pytaniem, jakie są perspektywy dalszego zatrudnienia pracowników PSK obecnie oddelegowanych do pracy na hałdzie oraz pomiaru temperatury pracowników na bramach wejściowych. Cezary Koziński z Działu HR wysłał do uczestników spotkania TOP6 odpowiedź, którą drukujemy poniżej:*

W nawiązaniu do pytania dotyczącego pracowników PSK oddelegowanych do pracy w Ochronie w Krakowie uprzejmie informuję co następuje:

1. Do ochrony były oddelegowane dwie grupy pracowników:

1) 10 osób do ochrony hałdy,

2) 8 osób do mierzenia temperatury (z czego jeden pracownik odszedł już na emeryturę i obsada nie była uzupełniana).

2. Zgodnie z planami ochrona hałdy ma zostać przejęta przez podmiot zewnętrzny w 2021, przy czym:

1) ochrona hałdy naszymi pracownikami będzie utrzymana do końca tego roku,

2) w zeszłym tygodniu pracownicy zostali poinformowani o likwidacji stanowisk oraz że na chwilę obecną nie mamy dla nich miejsca w Krakowie,

3) aktualnie rozpoczęto proces umawiania pracowników na rozmowy rekrutacyjne w AMR (proces ten koordynuje bezpośrednio Pan Jacek Kurlandt),

4) do dzisiaj:

a) na spotkaniach było 9 osób; jak na razie jeden pracownik został wybrany i jest kierowany na badania lekarskie, a jeden nie został zakwalifikowany,

b) dwóch pracowników, zgłosiło wstępnie chęć pracy w DG.

5) wszystkie osoby, które nie przejdą rekrutacji w AMR, skierujemy na rozmowy do DG.

3. Mierzenie temperatury miało trwać do ustania pandemii. Obecnie trwają działania w kierunku automatyzacji procesu, a zakończenie i uwolnienie pracowników jest planowane na koniec Q1 2022.

## Zmiany na stanowiskach w ArcelorMittal Poland

**Hervé Mouille**, General Manager ArcelorMittal i obecnie dyrektor zarządzający oddziałem surowcowym, dołączy do ArcelorMittal Dofasco w styczniu 2022 roku, po 9 latach pracy w ArcelorMittal Poland.

**Grzegorz Maracha**, Manager ArcelorMittal, 1 grudnia obejmie stanowisko dyrektora oddziału surowcowego. Będzie również członkiem Dyrekcji Wykonawczej ArcelorMittal Poland. Jego przełożonym będzie zastępca dyrektora generalnego ArcelorMittal Poland Frederik Van De Velde. Od 1 grudnia 2021 roku Grzegorz Maracha i Hervé Mouille będą wspólnie pracowali nad przekazaniem procesu zarządzania oddziału surowcowego.

**Czesław Sikorski** General Manager ArcelorMittal, wiceprezes Zarządu ArcelorMittal Poland i dyrektor zarządzający Logistyki i Koksu 1 grudnia dodatkowo obejmie stanowisko prezesa i dyrektora generalnego spółki Kolprem. Jego przełożonym nadal będzie zastępca dyrektora generalnego ArcelorMittal Poland Frederik Van De Velde.

**Urszula Michalik** 1 grudnia obejmie stanowisko wiceprezesa i zastępcy dyrektora generalnego Kolprem.

**Dorota Węglarska**, główny specjalista ds. marketingu i relacji z klientami w obszarze koksu, 1 grudnia obejmie stanowisko dyrektora handlowego ds. koksu.

Przełożonym obu pań będzie Czesław Sikorski.

### Informacje z MPKZP o/Kraków

Zarząd Międzyzakładowej Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej w Krakowie przypomina, że Decyzją Walnego Zgromadzenia Delegatów z czerwca br. od **01.01.2022 r. została podniesiona składka na Kasę Pośmiertną do kwoty 20 zł/mc.**

Osoby, którym nie pobiera się składki przez listę płac mogą dokonywać wpłat bezpośrednio w okienku kasowym lub przelewem na konto. Termin płatności za cały rok: 31.03.2022.

Informujemy, że punkt obsługi MPKZP Oddział Kraków, ul. Mrozowa 1 w okresie świątecznym pracuje:

do 22.12.2021 – bez zmian

23.12.2021 - 27.12.2021- **przerwa świąteczna**

28.12.2021 (wtorek) - czynne okienko kasowe i księgowość

29.12.2021 (środa) - czynna księgowość

30.12.2021 (czwartek) - czynne okienko kasowe i księgowość

31.12.2021 (piątek) - nieczynne (zamknięcie roku).

**MPKZP życzy Wesołych Świąt!**

**Uwaga! Infolinia do Kadr (AM Business Center of Excellence Poland) będzie nieczynna w dniach 22 grudnia oraz 29 grudnia 2021 r.**

### Pulsoksymetry są dostępne dla pracowników

Niecałe dwa tygodnie temu w liście do załogi wiceprezes Zarządu AMP szef sztabu kryzysowego Czesław Sikorski przypomniał, że z myślą o chorych na COVID-19 pracownikach firma zakupiła pulsoksymetry. Gdyby ktoś potrzebował takiego urządzenia, powinien zgłosić to przełożonemu, a wtedy zamówiony pulsoksymetr zostanie dostarczony pracownikowi.

Sztab kryzysowy cały czas zaleca dystans, dezynfekcję i bezwzględne noszenie maseczek. Zachęca do szczepień i monitorowania stanu zdrowia swojego oraz domowników.

### Wtorkowy raport covidowy

Według informacji z 30 listopada br. liczba zarażonych w AMP i spółkach zależnych wynosiła 89 osób. Aktualnie na kwarantannie zleconej przez Sanepid przebywa 27 osób, natomiast na zleconej przez AMP 76 osób. W tym okresie odnotowaliśmy trzy ozdrowienia zakończone powrotem do pracy.

Od początku roku wykonano 2631 testów (168 pozytywnych), a do końca listopada 251 testów (w tym 12 pozytywnych).

W ubiegły czwartek odbyło się posiedzenie MC, na którym między innymi omówiono zasady odbywania szkoleń w okresie 4 fali pandemii (patrz decyzje sztabu kryzysowego na str. 3 biuletynu). Podjęto decyzję o przedłużeniu na kolejny rok funkcjonowania kontenerów do pomiaru temperatury przy głównych bramach wejściowych.

### Tom 5. „Dziejów Polski” już w sprzedaży

Długo oczekiwany 5. tom „Dziejów Polski” autorstwa prof. Andrzeja Nowaka jest już w sprzedaży. Najnowszy tom „wprowadza nas w czasy, które w rodzimej historiografii zwykło się nazywać epoką królów elekcyjnych. W opisywanym okresie – od 1572 do 1632 r. – Rzeczpospolita trzykrotnie zmierzyła się z bezkrólewem. Mimo interwencji zagranicznych mocarstw udawało się każdorazowo wybrać króla zgodnie z wolą ogółu szlachty: Henryka Walezego, którego okres panowania jest marginalny w historii Polski, Stefana Batorego i wreszcie Zygmunta III Wazę”.

*Rzeczpospolitą tego okresu należy określić mianem imperium, ale – jak podkreśla prof. Andrzej Nowak – jedynym takim w historii ludzkości. Imperium Rzeczypospolitej oparte było bowiem nie tylko na wielkości terytorialnej i silnej gospodarce, ale również na wolności, na dialogu władcy z obywatelami (nie z poddanymi), na szukaniu konsensusu. Areną tych starć były głównie odbywające się 3 – 4 razy w roku sejmiki oraz sejm. Wykuła się wtedy zupełnie unikatowa polska elita emanująca swą kulturą na całą Europę.*

Osoby, które za naszym pośrednictwem kupowały poprzednie tomy tej zajmująco opowiedzianej historii naszego kraju **prosimy o kontakt z redakcją NBS**. Cena detaliczna książki to 88,90 zł, natomiast dzięki rabatowi jaki otrzymujemy od wydawnictwa cena dla naszych czytelników będzie niższa i – jak to było do tej pory – zależna od ilości zamówionych przez nas egzemplarzy. Przy okazji jest też możliwość zamówienia poprzednich tomów Dziejów, to jest w kolejności chronologicznej: Tom 1. Skąd nasz ród, Tom 2. Od rozbicia do nowej Polski, Tom 3. Królestwo zwycięskiego orła, Tom 4. Trudny złoty wiek.

Wszystkie tomy "Dziejów Polski" ukazują się w ekskluzywnym wydaniu ze złoceniami, tłoczeniami oraz licznymi mapami i ilustracjami. To dobry prezent na święta dla tych, co chcą wiedzieć więcej o historii Polski i to podane w ciekawy, niebanalny sposób.

### Nowa Huta pomnikiem historii

Włodarze Krakowa mogą powiedzieć z dużą dozą pewności, że uznanie najstarszej części Nowej Huty za pomnik historii, o co zabiegano w Ministerstwie Kultury i Dziedzictwa Narodowego, wkrótce się ziści. Jak donosi krakowska prasa, jest duża szansa, że dzielnica uzyska ten tytuł w sierpniu przyszłego roku.

Pomysł uznania Nowej Huty za pomnik historii i wpisania jej na Listę Światowego Dziedzictwa UNESCO powstał już w 2004 r., jednak przygotowanie takiego wniosku przeciągnęło się z powodów proceduralnych. Jakis czas temu pierwotny wniosek został wycofany, uzupełniony o wymaganą dokumentację i złożony ponownie. Natomiast w 2004 r. wpisano do rejestru zabytków pod numerem rejestru A-1132 układ urbanistyczny dzielnicy Nowa Huta w Krakowie, jako reprezentatywny przykład urbanistyki socrealizmu w Polsce. W odnośnej decyzji czytamy:

Przedmiotem ochrony jest układ urbanistyczny, czyli rozplanowanie ulic, placów, zieleńców, usytuowanie, bryły i gabaryty budowli, wystrój wnętrz architektoniczno-krajobrazowych, zieleń komponowana, na obszarze ograniczonym ulicami: Aleja Jana Pawła II do Ronda Czyżyńskiego (z wyłączeniem układu drogowego Ronda Czyżyńskiego), od Ronda Czyżyńskiego ul. Bieńczycką do skrzyżowania z ul. Bulwarową, ul. Bulwarową do Alei Solidarności i dalej do Alei Jana Pawła II, ul. Klasztorną do ul. Odmętowej, a następnie południową i zachodnią granicą działki 246/50 (teren Szpitala im. S. Żeromskiego) do ul. Sieroszewskiego, następnie do zachodniego krańca ul. Sieroszewskiego, dalej południowymi granicami działek 27/5, 27/4, 20/21 oraz zachodnią granicą działek nr 15 i 6 do Alei Jana Pawła II. Wpisem do rejestru zabytków obejmuje się również oś widokowo - komunikacyjną Alei Solidarności do Centrum Administracyjnego Huty im. T. Sendzimira z dwoma budynkami Centrum Administracyjnego(...)

**NBS - pismo wydawane przez KRH NSZZ "Solidarność"**  
dla członków i sympatyków Związku. Nakład 1800 szt.  
**Redakcja: bud. LTT pok. 104, tel. 12 290 38 29**  
e-mail: nbs.krh@poczta.fm, solidarosc@krhhts.pl, www.krhhts.pl