

WOLNY Związkowiec

Nr 2/2011 (585)

HUTA KATOWICE

Pismo
Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego

SOLIDARNOŚĆ

2 lutego 2011

Wskaż niebezpieczne miejsca pracy

Apel do pracowników o wskazywanie przykładów miejsc gdzie istnieje prawdopodobieństwo wystąpienia wypadku, lub występują złe warunki higieny pracy w ArcelorMittal Poland przynosi pierwsze efekty. Otrzymujemy coraz więcej sygnałów potwierdzonych często zdjęciami o takich miejscach. Jesteśmy bardzo wdzięczni za współpracę, bo ten materiał jest dowodem nieprawidłowości, które przedstawimy pracodawcy w ramach spotkań na Komisjach BHP. *Więcej str. 5*

Niekompletny plan zatrudnienia na 2011 r. w formie prowizorium ... Solidarność krytykuje politykę personalną ArcelorMittal Poland SA

Z końcem 2010r. Dyrektor Personalny ArcelorMittal Poland SA – Andrzej Wypych przekazał organizacjom związkowym Plan Zatrudnienia w formie prowizorium na 2011r.

Niestety, otrzymany dokument był bardzo pobieżny, nie zawierał szeregu danych i tym samym nie spełnił oczekiwań Solidarności, w związku z czym Zakładowa Organizacja Koordynacyjna NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland S.A. przedstawiła Pracodawcy w dniu 19 stycznia br. swoje stanowisko odnoszące się otrzymanego dokumentu, które zostało przekazane do Prezesa Zarządu AMP – Sanjay Samaddara, a także do Teresy Godoj – Dyrektora Biura BHP i Ochrony oraz Andrzeja Grabskiego – Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy.

Przede wszystkim w przedstawionym Planie Zatrudnienia Pracodawca nie przekazał wszystkich informacji dotyczących polityki zatrudnienia w AMP. W związku z powyższym ZOK wystąpiła z wnioskiem o przekazanie nam istotnych informacji związanych z polityką zatrudnienia, tj. aktualny schemat organizacyjnym Spółki, aktualny i planowany poziom zatrudnienia w ramach poszczególnych jednostek, poziom zatrudnienia pracowników w godzinach nadliczbowych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy w 2010 roku, w rozbiu na Piony/Zakłady/Wydziały/Biura, wykaz pracowników, którzy przekroczyli dopuszczalną liczbę godzin nadliczbowych w 2010 roku, wartość i specyfikacja usług obcych oraz podwykonawstwa w zakresie obsługi urządzeń technologicznych

i obsługi administracyjnej świadczonych na rzecz Spółki w 2010 roku i planowanych na 2011 rok, wykaz, specyfikacja i ilość pracowników wykonujących prace na rzecz Spółki w zakresie obsługi urządzeń technologicznych i obsługi administracyjnej powierzonych w 2010 r. oraz planowanych w 2011 roku do wykonywania pracownikom agencji pracy tymczasowej, liczbie planowanych nowych miejsc pracy. Ponadto w przedstawionym Planie Zatrudnienia na 2011 rok Pracodawca wielokrotnie powołuje się „restrukturyzując organizacyjną”, „restrukturyzując jakością Załogi”, „uelastyczenie (wynikające z koniunktury) zatrudnienia w spółce”, „działania naprawcze w sferze organizacyjnej”, „procedurę rekonwersji pracowników świadczących pracę na rzecz ArcelorMittal Poland S.A.” i inne programy. *Więcej str. 4*

SOLIDARNOŚCIOWA PIKIETA W obronie związkowców firmy „BOWIM”



Ok. 200 związkowców Solidarności pikietowało 17 stycznia przed siedzibą sosnowieckiej firmy Bowim w obronie pracowników, którzy chcieli założyć związek zawodowy.

Tuż przed świętami Bożego Narodzenia wręczono im wypowiedzenia zanim zdążyli dostarczyć pracodawcy pismo zawiadamiające o założeniu Tymczasowej Komisji Zakładowej, które objęłoby ich ochroną prawną. Marek Dziurka (na zdjęciu), zwolniony przewodniczący Tymczasowej Komisji Zakładowej "S" mówił podczas pikiety, że zdecydował się założyć związek, bo atmosfera w pracy jest zła - kierownicy odnoszą się do pracowników po chamsku, ukrywa się wypadki w pracy a załoga jest zastraszana. - *Przepracowałem tu cztery lata, wiele przemilczałem, ale w końcu uznałem, że trzeba działać - założyć związek i zrobić coś dla dobra ludzi i tego zakładu.*

Jak dotąd, próby negocjacji z władzami spółki o przywróceniu do pracy związkowców nie przyniosły rezultatów. Mimo zapewnień o chęci polubownego załatwienia sprawy oraz otwartości na dialog z przedstawicielami pracowników, prezes firmy nawet nie spotkał się ze związkowcami.

W pikiecie zorganizowanej przez Śląsko-Dąbrowską Solidarność uczestniczyli m.in. związkowcy „Solidarności” Huty Katowice. jz

W OBRONIE PRACOWNIKÓW IT Protest pod centralą AM w Luksemburgu



Około 100 związkowców Arcelor-Mittal z zakładów AM w Europie protestowało w czwartek 27 stycznia przed centralą koncernu w Luksemburgu sprzeciwiając się działaniom outsourcingu pracowników informatyki. Władze koncernu przekonują, że outsourcing to pomysł sprawdzony w hutnictwie, a konieczność jego realizacji wiąże się z obecną sytuacją ArcelorMittal oraz potrzebą uelastyczenia struktury zatrudnienia w obliczu dynamicznie zmieniającej się sytuacji rynkowej.

Wśród demonstrantów byli związkowcy ze spółek AM w Luksemburgu, z Francji i Belgii sprzeciwiający się przeniesieniu części pracowników w ich spółkach do firmy zewnętrznej. Dotyczy to 417 pracowników informatyki ArcelorMittal na terenie Europy. Zdaniem związków warunki na jakich mają być przeniesieni są niepewne, a nieprzyjęcie przez nich warunków grozi utratą pracy. Związkowcy zarzucają właścicielowi, że głównym powodem zmian restrukturyzacyjnych jest dążenie do oszczędzenia 130 mln euro w ciągu pięciu lat, które mają odbyć się kosztem wysokiej klasy pracowników tej specjalności.

Protest zbiegł się w czasie z odbywającym się w centrali AM posiedzeniem Prezydium Europejskiej Rady Zakładowej (ERZ) ArcelorMittal. Głównym tematem obrad była sprawa przesunięcia i wydzielenia pracowników IT w europejskiej części koncernu. *Więcej str. 2*

Opinia Prezydium Europejskiej Rady Zakładowej AM w sprawie outsourcingu IT SUPPLY

Cd ze str. 1 W wydanej opinii dot. planów outsourcingu części pracowników IT do amerykańskiej firmy CSC - Prezydium ERZ AM ostro skrytykowało działania koncernu. Zdaniem związkowców - po roku wybiegów, od połowy 2009 do 2010 roku, Grupa ogłosiła w czerwcu swój projekt, który wpisuje się w proces outsourcingu funkcji pomocniczych zapoczątkowanego przez firmę Mittal po przejęciu Arcelora. Ma on dotyczyć 484 pracowników z Europy (styczeń 2011 - 417 pracowników). Decyzja objęcia outsourcingiem i przeniesienia wszystkiego, co nie jest uznawane za główny obszar działalności, jest kontynuacją przejęcia obszaru księgowości przez indyjską spółkę WIPRO, podjętego kilka miesięcy temu. Outsourcing ten polega na przeniesieniu wspomnianych funkcji do zewnętrznego świadczeniodawcy, a jego celem jest, według Dyrekcji, zmniejszenie stałych kosztów informatyki, poprawa jakości usług oraz zachowanie zdolności dostarczania nowych rozwiązań.

Wg przedstawicieli Prezydium ERZ - Dyrekcja wybrała amerykańską firmę CSC na niekorzyść rozwiązania wewnętrznego. ArcelorMittal planuje w ten sposób zaoszczędzić 130 mln euro w ciągu 5 lat, z oczekiwanym celem obniżenia o 30% pierwotnie zakładanych kosztów. Zdaniem zespołu przedstawicieli pracowników wydaje się, że w rzeczywistości wypracowane zyski są o wiele niższe i zmniejszone o połowę a skutki społeczne są poważne.

Podstawowe zatrudnienie przedstawione przez dyrekcję wynosi 607 pracowników minus 123 dostawców usług, czyli 484 miejsc pracy w ArcelorMittal. 90 osób ma pozostać w dziale wewnętrznym ArcelorMittal (który w ciągu 3 lat będzie również musiał ulec redukcji). 159 informatyków ma utrzymać działalność lokalną na miejscu, 50 ma zostać przeniesionych do ośrodka kompetencji CSC, 108 będzie przesuniętych przez CSC do innych klientów. Obecnie nie ma rozwiązania dla 77 informatyków.

Prezydium ERZ zauważa, że w przypadku 42 osób pracujących w zakładach zatrudniających mniej niż 10 pracowników kwestie socjalne będą rozpatrywane indywidualnie, co wiąże się ze stworzeniem stanu niepewności dla tych osób. Przyszłość 185 pracowników ArcelorMittal jest więc niepewna, a do tego trzeba dodać 123 obecnych podwykonawców, co stanowi łącznie ponad 300 osób. Ponieważ dążenie do zdecydowanej redukcji kosztów odbywa się głównie poprzez drastyczne zmniejszenie zatrudnienia, wynika z tego tak naprawdę plan socjalny, którym zarządzać będzie CSC.

Brak zgody ArcelorMittal na zainwestowanie jakiegokolwiek dolara w „nowy sprzęt” pokazuje, że decyzja ta wynika z wyboru „politycznego”, co uniemożliwia zapewnienie zasadności jakiegokolwiek scenariusza wewnętrznego.

Zdaniem związkowców AM - oprócz utraty miejsc pracy w lokalnych zakładach, dokonany przez Grupę wybór pozbawia się wysoko wykwalifikowanych techników i inżynierów pogłębia poczucie niepewności z powodu wyłączenia wielu instalacji, programów dobrowolnych odejść z pracy (zakamuflowane prawdziwe plany socjalne), częściowego bezrobocia, itp. Decyzja o zastosowaniu outsourcingu całkowicie przesłania wynikającą z niego utratę kwalifikacji i know-how nie licząc konsekwencji dla naszych narzędzi produkcyjnych, które są już osłabione przez brak inwestycji i konserwacji. oraz

zmniejszenia liczby pracowników o około 15% we wszystkich zakładach łącznie.

Prezydium ERZ oświadcza, że - poprzez masowe podpisanie europejskiej petycji informatycy w sposób jednoznaczny wyrazili swój sprzeciw wobec tego projektu domagając się jego wycofania, gdyż mają świadomość bezspornego ryzyka oraz strategicznej pozycji, jaką informatyka zajmuje w globalnym procesie produkcji. Prezydium pyta kierownictwo Zarządu AM - czy uważają Państwo, że w tym kontekście będzie możliwe przekazanie kompetencji w odpowiednich warunkach? Jak można sobie wyobrazić, że doświadczony technik przekaże całe swoje know-how wiedząc, że straci umowę o pracę w ArcelorMittal i jutro zostanie „wyrzucony”? Z wszystkich tych powodów, wielokrotnie powtarzanych w naszym organie europejskim, przedstawiciele pracowników z Prezydium nie zgadzają się na outsourcing infrastruktury informatycznej i wyrażają negatywną opinię na temat tego projektu, który jest niekorzystny dla spółki oraz pracującego w niej personelu.

Lech Majchrzak - Członek Prezydium ERZ - sprawa

wydziałania pracowników informatyki IT wielokrotnie była przedmiotem burzliwych obrad Prezydium i posiedzeń plenarnych Europejskiej Rady Zakładowej. Od początku opinia ERZ była bardzo negatywna, a nasze pytania i merytorycznie uzasadnione wnioski często pozostawały bez odpowiedzi i tak naprawdę do dzisiaj nie zostały wystarczająco wyjaśnione. Projekt wydziałania informatyki dotyczy również Polski, konkretnie pracowników zatrudnionych w Biurze Informatyki ArcelorMittal Poland S.A. Początkowo projekt miał objąć około 70 pracowników, w lipcu 2010 r. miała to być grupa 29 informatyków, a w styczniu 2011 roku ustalono, że wydziałanie obejmie 33 pracowników Biura Informatyki. Sprzeciwiając się wydziałaniu IT nalegaliśmy, aby dokładnie rozważyć wariant wewnętrzny funkcjonowania IT (w strukturach ArcelorMittal) i przy pomocy naszych ekspertów z firmy Syndex wykazywaliśmy, że ten wariant pod względem kosztowym jest porównywalny z wariantem zewnętrznym, a przede wszystkim bezpieczniejszy dla interesów Grupy ArcelorMittal. Na ostatnim posiedzeniu Prezydium ERZ padły ze strony Przedstawicieli Dyrekcji AM zapewnienia, że sprawy płacowe i socjalne pracowników IT przekazanych do firmy CSC przez 2 lata będą monitorowane przez korporację ArcelorMittal. Stała analiza i monitoring tych warunków będzie prowadzona również przez Europejską Radę Zakładową, a konkretnie przez Grupę Roboczą ERZ ds. Zatrudnienia i Restrukturyzacji, której jestem członkiem. Proszę więc o zgłaszanie wszelkich nieprawidłowości w tym zakresie.



Dostępność do służb kadrowo - płacowych

Służby kadrowo-płacowe zajmujące się sprawami pracowników ArcelorMittal Poland S.A., a dokładniej - podejmowane działania pracodawcy w temacie sposobu ich działalności - w ostatnim okresie czasu kilkakrotnie przysparzały problemów załodze Spółki.

Wielokrotnie podczas reorganizacji kadr i plac pracownicy zgłaszali się do Solidarności z prośbą o interwencje co do podejmowanych działań pracodawcy. Spotkaliśmy się z dezinformacją, utrudnieniami i opóźnieniami w wydawaniu tzw. pasków z wylczeniem wynagrodzenia. Teraz zirytowani pracownicy poruszają temat dostępności służb kadrowo - płacowych dla zwykłych pracowników AMP.

Jak wszyscy wiedzą obsługa kadrowo-płacowa pracowników przekazana została do Spółki ArcelorMittal Shered Service Centre Europe i fizycznie umiejscowiona jest w budynku Spółki, usytuowanym na uboczu. Pracownik nie posiadający samochodu zmuszony jest do przejścia sporego odcinka drogi celem załatwienia istotnych dla niego spraw. W okresie jesiennym i zimowym konieczność ta z pewnością do przyjemnych nie należy.

Irytacja pracowników jednak dotyczy nie tylko sporej drogi do pokonania, ale także stanu, który zastają po dojeździe do budynku AM SSC E. Okazuje się bowiem, iż bezpośrednie dojsze do osoby, która zajmuje się obsługą kadrowo-płacową jest dodatkowo utrudnione.

Pracownicy, pomimo posiadania przepustek uprawniających ich do wejścia na teren zakładu pracy, by załatwić sprawy kadrowo-płacowe zmuszeni są do legitymowania i wypisywania dodatkowych przepustek uprawniających ich do wejścia do budynku, w którym służby kadrowo-płacowe są umiejscowione. Staje się to szczególnie drażniące, gdy w budynku organizowane są spotkania i większa ilość osób stoi w kolejce za wydaniem przepustki, czy nawet w sytuacji, gdy jest więcej pracowników AMP w celu załatwienia spraw kadrowo-płacowych. Opisana sytuacja jest niezrozumiałą. Każdy pracownik bowiem winien mieć swobodny dostęp do obsługujących go kadr i plac. Tym bardziej, iż jak już zaznaczyliśmy - posiada przepustkę, bez której nie mógłby wejść na teren AMP. Czy takie dodatkowe utrudnienia są zatem naprawdę niezbędne?

Podobnie sprawa wygląda z budynkiem dyrekcyjnym AMP - pracownicy chcący załatwić ważne dla nich sprawy zmuszeni są do wypisywania dodatkowych przepustek uprawniających ich do wejścia do konkretnej osoby pracującej w tzw. „Denwer”.

Do tematów tabu należy natomiast kwestia dostępu załogi na czwarte piętro gmachu, gdzie urzęduje zarząd AMP, a możliwość wstępu mają tylko określone osoby. Niejednokrotnie spotkaliśmy się z nieprzychylnymi, wręcz czasami szyderczymi opiniami załogi dotyczącymi odgradzania się Zarządu od pozostałych pracowników firmy. A przecież podczas licznych spotkań organizowanych przez Prezesa Zarządu tuż po objęciu stanowiska - Sanjay Samaddar zapowiadał otwartość na problemy każdego pracownika. Czy tak się postępuje podkreślając jednocześnie, iż jako pracownicy jednej firmy powinniśmy wszyscy się z nią utożsamiać, bowiem stanowimy jedną rodzinę?

Podczas spotkań, ale także i w licznych pismach Zarząd AMP wielokrotnie podkreśla jak ważny jest dialog społeczny i otwartość. Dla pracowników postawa ta jest równie ważna, jednak działania zarządu ukazują odwrotną tendencję aniżeli słowa. Pamiętamy wszyscy obietnice systematycznych spotkań zarządu z załogą AMP. Niestety takich zebrań w firmie już się nie organizuje. A może warto by było porozmawiać z ludźmi, którzy bezpośrednio wypracowują zysk dla Korporacji? AS

Waloryzacja dodatku za prace porze nocnej oraz dodatku zmianowego w 2011 r.

Od 1 stycznia br. zostaje zwaloryzowana kwota dodatku za pracę w porze nocnej oraz dodatku zmianowego. Jak informuje Pani Bogusława Łapaj Szef Koordynacji Procesów i Projektów Kadrowych:

1. Aktualna wysokość zmianowego dodatku kwotowego w czterobrygadowej organizacji czasu pracy wynosi 4,29 zł za każdą godzinę pracy.
2. Aktualna stawka dodatku za prace porze nocnej wynosi 2,88 zł za każdą godzinę pracy.

Solidarność krytykuje politykę personalną ArcelorMittal Poland SA

Cd ze str 1. Programy, które przede wszystkim mają za sobą pociągnąć redukcję zatrudnienia o 397 pracowników i spowodować wiele innych, niekorzystnych ze społecznego punktu widzenia działań w sferze zatrudnienia. Przedstawiciele Solidarności nie znają programów i ich warunków, które zostały zapowiedziane w otrzymanym dokumencie. Bardzo niepokojąca jest natomiast informacja dotycząca likwidacji ciągów technologicznych. ZOK Solidarność wystąpiła o informację jakie i kiedy oraz z jakich przyczyn będą likwidowane ciągi technologiczne. W Planie Zatrudnienia na 2011 rok Pracodawca stwierdza również, że „...W roku 2011 będą podejmowane działania związane z tzw. alokacją pracowników w obrębie Spółki...”, nie podając na czym te działania miałyby polegać, jakich grup pracowniczych miałyby dotyczyć, jakie będą przyczyny tych działań itp. Wobec powyższego Solidarność wniosła o uzupełnienie informacji o tzw. alokacji pracowników, o których mowa w przedmiotowym dokumencie.

W przedstawionym Planie zatrudnienia na 2011r. zawarte zostało również przez pracodawcę stwierdzenie, że w przypadku dalszego braku koniunktury będą zastosowane urlopy bezpłatne (MPS), co jest niezgodne z polskim prawem, ponieważ z wnioskiem o udzielenie urlopu bezpłatnego może wystąpić tylko pracownik, co oznacza, że pracodawca nie ma prawa wysłać pracownika na urlop bezpłatny bez jego wniosku i zgody.

Po przeanalizowaniu otrzymanego dokumentu Solidarność z niepokojeniem stwierdziła, że nie będzie możliwe zwiększenie produkcji w 2011 roku, a nawet utrzymanie wielkości produkcji na poziomie 2010 roku bez zatrudnienia dodatkowych pracowników. ZOK w swojej opinii zapowiedziała, iż nie będzie zgody naszej organizacji związkowej na tzw. elastyczne formy zatrudnienia, powodujące w efekcie zastępowanie pracowników stałych pracownikami czasowymi lub zatrudnianymi w innych formach niż umowa o pracę na czas nieokreślony. Zgodnie z zapisami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. - podstawową formą zatrudnienia pracowników w ArcelorMittal Poland S.A. są umowy o pracę na czas nieokreślony. Solidarność podkreśliła, że nawet okres obniżonej produkcji w 2010 r. kolejny raz wykazał dramatycznie braki w zatrudnieniu występujące od wielu lat w ArcelorMittal Poland S.A., które stanowią bardzo poważne zagrożenia dla zdrowia, a nawet życia pracowników oraz są podstawową przyczyną dodatkowego stresu i przemęczenia pracowników. W związku z tym zapowiedziane działania Pracodawcy AMP w sferze zatrudnienia w 2011 r. będą sprzeczne z przepisami polskiego prawa w zakresie kształtowania odpowiedniego poziomu zatrudnienia uwzględniającego chociażby czas pracy i bezpieczeństwo jej wykonywania. W tym stanie rzeczy ambitny cel pracodawcy „0 wypadków” wydaje się mało realny, a nawet niemożliwy do osiągnięcia.

W Planie Zatrudnienia na 2011 rok w formie prowizorium wielokrotnie mówi się o „...doskonaleniu i rozwoju personalnym...” i jednocześnie Biuro Dyrektora Personalnego nie przedstawia jakiegokolwiek planu szkoleń i podnoszenia kwalifikacji pracowników Spółki w 2011 roku, a całą odpowiedzialność „... za identyfikację potrzeb szkoleniowych załogi...” przerzuca na kierowników poszczególnych komórek organizacyjnych, bez

jednoczesnego zapewnienia odpowiednich środków finansowych, będących w wyłącznej dyspozycji tych kierowników jednostek organizacyjnych. Wobec powyższego - kolejny zakres czynności wykonywanych do tej pory przez Biuro Personalne zostanie przerzucony na kierowników jednostek organizacyjnych, którzy już teraz mają zbyt mało czasu aby właściwie zająć się najważniejszymi ich zadaniami, jakimi bez wątpienia są rytmiczność, wielkość i jakość produkcji. Zdaniem Solidarności powyższe działanie Pracodawcy pozostaje w sprzeczności z zapisami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

Plan Zatrudnienia na 2011 rok w formie prowizorium nie zawiera również planu przekwalifikowań pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, które wskutek zmian organizacyjnych, technicznych, technologicznych i innych zostały zlikwidowane lub są zagrożone likwidacją w 2011 r. Pracodawca nie przedstawił także wykazu stanowisk pracy, które będą proponowane pracownikom objętym likwidacją ich miejsc pracy, bez przekwalifikowania lub po ewentualnym przekwalifikowaniu.

Ze względu na fakt, iż założony w ww. Planie poziom zatrudnienia na 2011 r. może

stwarzać zagrożenie dla zdrowia, a nawet życia pracowników oraz może spowodować wykonywanie pracy wbrew przepisom BHP i instrukcjom stanowiskowym Solidarność wniosła o wspólne spotkanie z Przedstawicielami Zarządu, służb BHP i Zakładowej Społecznej Inspekcji Pracy AMP celem wymiany poglądów i wypracowania strategii w zakresie polityki zatrudnienia na 2011 rok i lata następne.

Na piśmie odpowiedź organizacja związkowa czeka w terminie nie dłuższym niż 14 dni od dnia jego doręczenia.

Planowane zmiany w poziomie zatrudnienia w 2011r. przedstawione przez pracodawcę przedstawiają się następująco: prognozowany stan zatrudnienia na dzień 31 grudnia 2010r: 9 897. W br. pracodawca planuje zwolnienia pracowników w wielkości 397 osób, kolejnych 50 miałyby zostać poddanych procedurze wydzielenia, natomiast wielkość przyjęć do ArcelorMittal Poland SA kształtuje się zaledwie na poziomie 100 osób. W związku z powyższymi ruchami planowany stan zatrudnienia na dzień 31 grudnia 2011r. (nie uwzględniający Zakładów Koksowniczych Zdieszowice) przyjętych w strukturę AMP z dniem 01 stycznia br. wynosi 9550 pracowników. AS

W Arcelormittal Poland nie wypłacono premii motywacyjnej Interwencje w sprawie styczniowej premii

W związku z niewypłaceniem premii motywacyjnej pracownikom ArcelorMittal Poland SA za miesiąc styczeń br. - „Solidarność” podjęła natychmiastową interwencję w powyższym temacie.

Zakładowa Organizacja Koordynacyjna NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland S.A. w dniu 28 stycznia br. zwróciła się wnioskiem do Surojit Ghosha - Dyrektora Finansowego AMP o pisemne wyjaśnienie przyczyn nieuruchomienia Funduszu Premiowego dla pracowników AMP za miesiąc styczeń 2011 r.

Jak napisał Jerzy Goiński - Przewodniczący ZOK-u - *wobec wysokiej produkcji i wysylek w miesiącu grudniu 2010 r. oraz wzmożonego wysiłku i zaangażowania pracowników w realizację wyższej produkcji i wysylek - ww. decyzja Pracodawcy jest dla nas całkowicie niezrozumiała i zaskakująca. Z zaniepokojeniem zauważamy, że podobna sytuacja miała miejsce w latach poprzednich, tj. za styczeń 2009 roku fundusz premiowy wynosił tylko 1%, a za styczeń 2010 roku fundusz premiowy wynosił 0% płac zasadniczych pracowników Spółki. Oczekujemy na szczegółowe wyjaśnienie przyczyn wyżej przedstawionego niepokojącego zjawiska.*

Zakładowa Organizacja Koordynacyjna NSZZ „Solidarność” zwróciła się również o przedstawienie informacji w sprawie Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego za miesiąc styczeń 2011 roku, w tym przede wszystkim informacji, czy Dodatkowy Fundusz Motywacyjny został uruchomiony za styczeń 2011 roku, w jakiej kwocie oraz jaki był jego podział na poszczególne Oddziały/Zakłady/Wydziały/Piony i Centralę. Także w ramach Międzyzakładowej Organizacji Związkowej „Solidarność” dąbrowskiego oddziału wystosowała 31 stycznia br. pismo skierowane do Dyrektora Personalnego AMP - Andrzeja Wypycha o przedstawienie informacji dotyczących podziału Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego w Oddziałach

i Centrali, a w szczególności:

- sposobu podziału i wielkość Funduszu Premiowego na poszczególne jednostki/komórki organizacyjne w Oddziałach i Centrali za okres od czerwca do grudnia 2010 roku, między innymi: średnia wysokość oraz minimalna i maksymalna wysokość Funduszu Premiowego na pracownika w tych jednostkach/komórkach organizacyjnych.
- Solidarność powyższych informacji nie otrzymuje od miesiąca czerwca 2010r.;
- sposobu podziału (kwoty) dodatkowego Funduszu Motywacyjnego na poszczególne jednostki/komórki organizacyjne w Oddziałach i Centrali, między innymi: średnia wysokość oraz minimalna i maksymalna wysokość dodatkowego Funduszu Premiowego na pracownika w tych jednostkach/komórkach organizacyjnych;
- wykazu środków finansowych z Funduszu Premiowego i dodatkowego Funduszu Motywacyjnego przeznaczonych na wypłacanie innych składników płacowych (np. wynagrodzeń za pracę w godzinach nadliczbowych, rekompensat za dodatki brygadzistowskie za pełnienie funkcji brygadzysty w brygadach, których liczebność spadła poniżej 5 pracowników itp.), w poszczególnych jednostkach/komórkach organizacyjnych w Oddziałach i Centrali za okres od czerwca do grudnia 2010 roku.

Powyższe informacje się niezbędne organizacji związkowej celem dokonania analizy rzetelnej podziału przez pracodawcę funduszy: premiowego oraz motywacyjnego na przełomie drugiego półrocza ub. roku dla pracowników AMP. AS

Maksymalne obłożenie produkcyjne - rusza krakowska surowcówka

W dniu 26 stycznia br. spotkali się Członkowie Międzyzakładowej Komisji MOZ NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland SA – Dąbrowa Górnicza by omówić zadania, cele i problemy, z jakimi borykają się zarówno Członkowie Prezydium reprezentujący załogę AMP i Spółek, jak i pracownicy wykonujący swoją pracę bezpośrednio przy produkcji.

Do najczęściej poruszanych tematów należały kwestie wynagrodzeń pracowników, dużych rozbieżności w placach pomiędzy pracownikami, a w szczególności znacznie odbiegające wynagrodzenia pracowników inkorporowanych oraz wynajmowanych z MP Services i MP Transactions w porównaniu do tzw. pracowników stałych AMP. Wielu przewodniczących wypowiadało się także w kwestii stanu BHP i występujących na stanowiskach pracy zagrożeniach oraz prac terenowych Komisji BHP.

Jerzy Parafiniuk - przedstawiciel Solidarności na Walcowni Średniej zwrócił uwagę na coraz większe obłożenie kierownictwa wydziału obowiązkami wypełniania licznej dokumentacji oraz pracami, które dotychczas wykonywane były przez służby kadrowe. Efektem powyższego jest brak czasu na czynny nadzór bezpośrednio nad procesem produkcyjnym, a także m.in. opóźnienia w dostarczeniu pracownikom pasków z wyciszczeniem wynagrodzeń. *Jednak* – jak powiedział Jerzy Goiński – Przewodniczący MOZ NSZZ Solidarność dąbrowskiego oddziału AMP – *jest to wina Dyrektorów Zakładów, którzy bez sprzeciwu przyjmują wciąż nowe obowiązki, niegdyś wykonywane przez wiele innych służb w hucie, co w konsekwencji doprowadza do niewłaściwego nadzorowania kwestii produkcyjnych i pracowniczych.*

W DWS powołano nowy skład Terenowej Komisji BHP, jednak zaplanowane prace odbyć się nie mogły ze względu na brak obecności lekarza.

W zastępstwie za nieobecną z przyczyn zdrowotnych Przewodniczącą ZU – Lech Majchrzak poinformował o wypowiedzeniu usług utrzymania ruchu przez Spółkę EC Nowa. Powodem wypowiedzenia najprawdopodobniej jest fakt, iż Spółka Tauron, do której aktualnie EC Nowa należy posiada własną firmę świadczącą powyższe usługi. Planuje się, iż osoby zajmujące się utrzymaniem ruchu w EC Nowej zostaną przeniesione na inne odcinki (część ludzi przekazuje do UR bezpośrednio na wydziały produkcyjne, a część zatrudniona zostanie w biurze UR AMP). Rozpatrywana jest również możliwość przekazania pracowników do firmy, która przejmie ten obszar działalności. Ostateczną jednak decyzję w kwestii wyboru pracodawcy podejmą zainteresowani pracownicy. Kolejnym powodem zmiany firmy obsługującej sferę informatyczną w elektrociepłowni może być fakt, iż okres oczekiwania na wykonanie usług przez AMP jest dość długi. Zdarza się, iż na realizację prostych zamówienia trzeba czekać miesiącami.

Lech Majchrzak poinformował również o zmianach personalnych w składzie Komisji Wydziałowej ZU – funkcję Wiceprzewodniczącego Solidarności w ZU aktualnie pełni Włodzimierz Rebeta.

Przewodniczący Solidarności w Spółce Kolprem - Piotr Opler zaapelował do Prezydium, o podjęcie działań mających na celu przyjęcie nowych pracowników, bowiem już aktualnie występują braki załogi, a dodatkowo – w roku 2011 spora grupa pracowników nabędzie uprawnienia emerytalne i ze spółki odejdzie.

W Kolpremie odbyły się wybory Społecznej Inspekcji Pracy. Po wielu napotkanych problemach uzgodniono, iż kadencyjność zostanie podzielona na dwie części – w latach 2011 – 2012 funkcję Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy pełnił będzie Zbigniew Jasiak z Krakowa, natomiast w latach 2013 – 2014

funkcję tą obejmie Tomasz Ślęzak z dąbrowskiego oddziału Spółki. Piotr Opler poruszył również temat zwolnienia z Kolpremu w związku z zaistniałymi wypadkami dwóch pracowników. Prezes Spółki zapowiedział stosowanie dużych sankcji za nieprzestrzeganie przepisów, instrukcji stanowiskowych, BHP itp.

W EC Nowej pracownicy Spółki podczas spotkania z Zarządem poinformowani zostali o planach zmian personalnych na 2011r. Jak powiedział Andrzej Gros – przewodniczący Solidarności w EC nowej – nie przewiduje się zwolnień ani przyjęć nowych pracowników. Jednak 18 osób z firmy odejdzie na emeryturę. W związku z powyższym, by uzupełnić te stanowiska Prezes zamierza dokonać przesunięcia personelu z administracji na stanowiska produkcyjne.

Marek Leks – reprezentant Solidarności w Spółce ZEN przedstawił zebrany etap negocjacji Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Sporną kwestią aktualnie jest dotychczas stosowany zapis „wieczności” ZUZP stowoiący, iż zapisy wypowiedzianego ZUZP będą obowiązywały do czasu zawarcia nowego Układu, chyba że obie strony postanowią tego nie czynić. W spółce pojawił się również problem braku podwyżek plac dla zeszlatorocznych Jubilatów, a pracodawca w tym temacie nie chce podejmować rozmów.

Jak poinformował Michał Zawadzki – Dyrektor Zakładu Wielkopiecowego zamierza przenieść grupę 60 osób do pracy w systemie równoważnym, jednak ze względu na wysiłek, pracownicy nie wyrażają na przeniesienie zgody.

Lech Majchrzak – Wiceprzewodniczący – Skarbnik w swojej relacji nawiązał do realizacji przez Pracodawcę podwyżek plac dla pracowników AMP. Jeżeli chodzi o temat wzrostu premii motywacyjnej – na dzień 1 luty zaplanowane jest posiedzenie Zespołu Roboczego, na którym zaplanowane jest wprowadzenie aneksu do Regulaminu Wynagradzania pracowników AMP dokonującego wzrostu premii motywacyjnej z 4% do 6%. Jednak wysokość premii wahać się będzie w granicach +/- 20% w zależności od kosztu wytworzenia jednej tony stali w odniesieniu do biznesplanu.

Nagroda za wyniki finansowe Spółki 2010 i 2011 r. będzie uzgodniona na przełomie marca/kwietnia.

Odnosząc się do licznych pytań Przewodniczących Solidarności z poszczególnych Spółek, które MOZ obejmuje zasięgiem działania w temacie podwyżek plac dla pracowników – Lech Majchrzak wyjaśnił, iż aktualnie brak jest konkretnych uzgodnień. Zarządy poszczególnych Spółek są na etapie rozpoznawania tematu i czekają na przyzwolenie Nadzoru Właścicielskiego AMP na dokonanie zmian placowych. Solidarność w temacie wzrostu plac wystąpiła także do Manpower Services, której pracownicy wykonują prace na wydziałach w AMP oraz do Zarządu Manpower Transactions, w której zatrudnieni są pracownicy urlopowani z Huty Batory i Królewskiej.

Z dniem 1 marca w AMP planowane jest wdrożenie nowego schematu żywienia. Od tej daty prawie wszyscy pracownicy uprawnieni będą do korzystania z posiłku, ostateczna decyzja będzie należała do każdego pracownika wg zasad określonych w Porozumieniu pracodawcy z organizacjami związkowymi oraz w wydanym przez Dyrektora Generalnego dnia 10 stycznia br Zarządzeniu nr 1/2011 DG w sprawie posiłków i napojów AMP.

Obecnie trwają prace wprowadzeniem elektronicznej ewidencji wydawania posiłków profilaktycznych (taki system funkcjonuje m.in. w Ostrawie). Gdyby system został wdrożony – każdy z pracowników otrzymałby elektroniczną legitymację pracowniczą, w kolejnym etapie będzie możliwa elektroniczna ewidencja wydawanych posiłków bezpośrednio na stołówkach poprzez czytniki, gdzie na końcu będzie rozliczenie ilości wydawanych posiłków i całkowitego rozliczenia konkretnego pracownika.

Stanisław Szrek – Wiceprzewodniczący Solidarności poinformował zebranych o organizowanych szkoleniach przez Zarząd Regionu dla nowo wybranych w AMP i Spółkach Społecznych Inspektorów Pracy, które ma się odbyć w terminie 21-23 lutego br.

Przewodniczący MOZ NSZZ „Solidarność” – Jerzy Goiński przekazał plany pracodawcy uruchomienia z dniem 15 marca wygaszonego pieca oraz części surowcowej w krakowskim oddziale AMP, co się wiąże z powrotem dotychczas zagospodarowanej części załogi w dąbrowskim oddziale na swoje miejsca pracy – do Krakowa. By zminimalizować skutki odejść tych pracowników – trwają rozmowy, by w ich miejsce zagospodarować załogę z Huty Batory, która znajdzie zatrudnienie głównie w oddziale dąbrowskim na czas zmniejszenia produkcji Hucie Batory.

W związku ze znacznym wzrostem cen produktów hucianych oraz przewidywaniami ich utrzymania się na wysokim poziomie w pierwszym kwartale br. – występuje maksymalne obłożenie produkcyjne we wszystkich oddziałach AMP. Z tego też powodu, by wykorzystać sytuację rynkową wstrzymany został zaplanowany remont na Walcowni Dużej – zostaną wykonane tylko niezbędne prace.

Jerzy Goiński pełniący również funkcję Członka Rady Nadzorczej AMP z wyboru załogi przedstawił informację o uregulowaniu kwestii Jubilatów w 2011r. – *po licznych interwencjach w budżecie zabezpieczono wymaganą kwotę na ten cel. W związku z powyższym ogłoszony zostanie przetarg na upominki jubileuszowe, które w maju powinny trafić do zainteresowanych. Liczymy, iż sytuacja mająca miejsce w ubiegłym roku z Jubilatami więcej się nie powtórzy.* Uzgodniona została również organizacja dwóch festynów z okazji Dnia Hutnika – dla krakowskiego oddziału oraz dla pracowników śląskich oddziałów AMP.

Podczas posiedzenia poruszony został także temat jakości przeprowadzanych badań okresowych dla pracowników AMP i Spółek. Jak powiedział Jerzy Flis – Przewodniczący Solidarności w PU Maritex – zaświadczenia o zdolności do pracy wypełniane są bez dokładnych, szczegółowych badań, które przeprowadzane są w sposób pobieżny. Tak nie powinno być. Każda Spółka opłaca wykonanie badań dla każdego kierowanego na nie pracownika i ma prawo żądać, by były one wykonane rzetelnie.

Osoby zajmujące się organizacją wycieczek podniosły problem zbyt wysokich cen narzucanych przez Spółkę Partner, naliczania zbyt wysokiej marży za swoje usługi oraz braku dostępu do zasad korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, a dokładnie – ile i do jakich wycieczek jest dofinansowania.

Członkowie MK podjęli m.in. Uchwałę wyznaczającą termin odbycia wszystkich zebrań sprawozdawczych poszczególnych Komisji Wydziałowych i Spółek do dnia 18 marca br.

AS

Dużo mówienia o BHP, a problemów nie ubywa

Stan Bezpieczeństwa i Higieny Pracy na terenie dąbrowskiego oddziału ArcelorMittal Poland SA budzi wiele kontrowersji, a nawet konfliktów, lecz pomimo faktu ciągłego zgłaszania ze strony organizacji związkowych, uświadamiania i udowadniania potrzeby jego natychmiastowej poprawy – niewiele w tym zakresie się zmienia.

W grudniu Zakładowa Organizacja Koordynacyjna NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland SA opracowała i przesłała do pracodawcy Stanowisko nr 21/2010 w sprawie stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w AMP SA (WZ nr 17/2010). W dniu 13 stycznia br. Solidarność otrzymała odpowiedź na wystąpienie, której udzielił w imieniu pracodawcy Dyrektor Personalny AMP SA – Andrzej Wypych.

Odpowiedź Dyrektora wywołała w związkowcach oburzenie, ponieważ pracodawca – jego zdaniem – prowadzi rzetelne i sprawne działania na rzecz poprawy warunków BHP, obarczając winą za mające miejsce w zakładzie pracy wypadki głównie pracowników. I tak za główny powód wystąpienia wypadków w 2010r. pracodawca podaje „nieprzestrzeżenie ściśle określonych w przepisach procedur, a nie brak środków ochrony osobistej, zmiana struktur organizacyjnych jakiegokolwiek działu, czy też restrukturyzacja zatrudnienia...”

Kolejnym czynnikiem, który zdaniem Dyrektora jest powodem występowania zagrożeń wypadkowych jest „rutyna naszych pracowników oraz przyzwyczajenie do zagrożeń, będące konsekwencją wieloletnich zaniedbań inwestycyjnych w bezpieczeństwo pracy w okresie przed prywatyzacją Polskich Hut Stali... Ta niewytłumaczalna brawura pracowników w połączeniu z podejmowaniem zbędnego ryzyka, w prostej linii prowadzi do wywołania potencjalnych zdarzeń i zagrożeń wypadkowych.”

Dalej pracodawca pisze: „Jeśli bowiem pracodawca daje możliwości pracy bezpiecznej, a dozór lub pracownicy świadomie podejmują, kierując się niezrozumiałymi przesłankami, ryzykowne decyzje – zmusza nas to do stanowczego działania.” I tak pracodawca zapowiada „wzmoczenie konsekwentnego zarządzania”. Przykłady takiego działania są już znane – Zarząd żąda sankcji dyscyplinarnych, do zwolnienia dyscyplinarnego włącznie za najmniejsze przewinięcia. Szokującym jest przykład ze Spółki Kolprem, gdzie poszkodowany w wypadku mającym miejsce w dniu 17 grudnia 2010r. pracownik, w styczniu został zwolniony z pracy. Przyczyną zwolnienia był fakt, iż zdarzenie wypadkowe – zdaniem pracodawcy – wystąpiło wyłącznie z jego winy (m.in. nieprzestrzeżenie instrukcji stanowiskowej).

W związku z powyższym – Solidarność gorąco apeluje do pracowników, by bezwzględnie postępowali zgodnie z instrukcjami stanowiskowymi, nie wykonywali prac niezgodnie z przepisami BHP i instrukcjami stanowiskowymi, co może skutkować sankcjami dyscyplinarnymi oraz by zwracali uwagę na wszelkie odstępstwa, zaniedbania i nieprawidłowości.

Apeluje również do Społecznych Inspektorów Pracy by wszelkiego rodzaju zagrożenia i nieprawidłowości wpisywali do zakładowych i wydziałowych ksiąg uwag i zaleceń. Pracownik bowiem w razie zagrożenia ma wręcz obowiązek zgłoszenia wszelkich zagrożeń z zakresu BHP, a także powstrzymania się od wykonywania pracy, która zagraża jego bezpieczeństwu lub bezpieczeństwu otoczenia, oczywiście po uprzednim zawiadomieniu swojego przełożonego. Pracownik nie powinien również podejmować pracy w sytuacji, gdy ma niekompletną odzież roboczą.

Kolejnym zarzutem, kierowanym tym razem do przedstawicieli związków zawodowych jest zakres ich uczestnictwa w terenowych komisjach BHP na niektórych odcinkach. Stwierdzenie to wywołało burzliwą dyskusję podczas posiedzenia Międzyzakładowej Komisji, które odbyło się 26 stycznia br. Jak się okazuje – niedociągnięcie leży jednak po stronie pracodawcy, który nie zawsze informuje o terminach terenowych komisji BHP naszych przedstawicieli. Na wielu wydziałach problem jest jeszcze poważniejszy, ponieważ w pracach Terenowych Komisji BHP często nie uczestniczą jej przewodniczący, którymi są dyrektorzy zakładów/wydziałów/ pionów. Zdarza się często, iż w posiedzeniach nie uczestniczy również lekarz sprawujący opiekę medyczną nad pracownikami danego zakładu/wydziału/pionu. Czy zatem pracodawca rzeczywiście nie ma sobie nic do zarzucenia i zrobił wszystko co należało?

Podobnie sprawa wygląda z posiedzeniami Głównej Komisji BHP, których terminy wielokrotnie są przesuwane. Jerzy Goiński – Przewodniczący Solidarności oraz Członek Rady Nadzorczej z wyboru załogi – w tym temacie podjął nawet interwencję u Prezesa Zarządu, bowiem tak ważne kwestie dotyczące bezpośrednio pracowników nie mogą być ciągle odwołane w czasie. Ale ciągle opóźnienia posiedzeń nie są jedynym zaniedbaniem – gorszym jest niepodejmowanie niewygodnych tematów na Głównej Komisji BHP przez służby odpowiedzialne (tj. np. śmiertelnego wypadku na Wielkich Piecach – temat na Komisji wynikł tylko i wyłącznie z inicjatywy Przewodniczącego Solidarności).

Dyrektor Personalny w przesłanym piśmie zarzuca, iż „bardzo często poza hasłami i bezpodstawnymi zarzutami, strona pracodawcy nie otrzymuje wsparcia od Związków Zawodowych...” – Solidarność zaznacza, iż zawsze chętnie uczestniczyła i będzie uczestniczyć we wszystkich podejmowanych działaniach Pracodawcy mających na celu poprawę stanu BHP.

Natomiast wszelkie podejmowane przez przedstawicieli związku sprawy nie stanowią pustych haseł ani bezpodstawnych zarzutów – przykładem może być wielokrotnie poruszany temat stanu bufetów i pomieszczeń sanitarnych dla pracowników AMP i Spółek, który wraz z dokumentacją (zdjęcia +opis) przekazywany był pracodawcy.

MOZ NSZZ „Solidarność” zgadza się, iż na przełomie lat ilość wypadków uległa zmniejszeniu, lecz trzeba nadmienić, iż zmniejszenie wypadkowości wynika głównie z drastycznego zmniejszenia produkcji w stosunku do roku 2006, na który powołuje się pracodawca podając dużą ilość tych zdarzeń. Skala zagrożeń w AMP nadal jest bardzo duża. Należy zrobić wszystko by w maksymalnym stopniu wyeliminować niebezpieczeństwo mogące być powodem ludzkiego nieszczęścia, tym bardziej, iż są sytuacje, że pracownicy mają świadomość występowania zagrożenia, a mimo to pod naciskiem dozoru podejmują pracę w niebezpiecznych warunkach. Tak być nie może.

Zwracamy się do pracowników AMP i Spółek o zgłaszanie przedstawicielom Solidarności – także anonimowo – wszelkich zagrożeń, które występują na terenie AMP.

Wraz ze Stanowiskiem nr 21/2010 w sprawie stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w AMP SA Zakładowa Organizacja Koordynacyjna w dniu 16 grudnia 2010r. przesłała do pracodawcy również pismo w sprawie monitorowania absencji chorobowych oraz pismo w sprawie informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji. Niestety, do dnia dzisiejszego, pomimo upływu tak długiego okresu czasu pracodawca na powyższe wystąpienia nie udzielił odpowiedzi i nie anulował Pisma Okólnego nr 4/2010 ws. monitorowania absencji z tytułu zwolnień lekarskich od pracy. W związku z zaistniałą sytuacją – zgodnie z zapisami zawartymi w piśmie - Solidarność zgłosi skargę do Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych, Okręgowego Inspektora Pracy PIP w Katowicach i innych instytucji państwowych powołanych do kontroli przestrzegania prawa w tym zakresie. AS

Wskaż niebezpieczne miejsca pracy cd.

Chcemy wyraźnie powiedzieć, że nasza akcja ma rzeczywisty cel - eliminowanie zagrożeń i poprawę warunków na stanowiskach pracy, a nie „dolożenie” pracodawcy.

Wizytując stanowiska pracy, pracownicy pokazują nam pomieszczenia, których stan urąga wszelkim standardom bezpieczeństwa i higieny. Bardzo często brak jest dostatecznego oświetlenia i wentylacji, ściany są zagrzybione, a nie odnawiane syfity i zniszczone wykładziny podłogowe wskazują, że nikt tu nie przeprowadzał remontu od czasu budowy huty. Ogólna bolączką są przeciekające dachy, które zalewają: linie technologiczne, instalacje elektryczne i szafy sterownicze powodując zagrożenia. Naszym działaniem chcemy doprowadzić do szybszej realizacji usuwania tych zagrożeń a także tych odnotowanych w protokołach przez Terenowe Komisje BHP.

Wierzmy, że przy wspólnym zaangażowaniu uda się doprowadzić do nich wyeliminowania.

iz

Klub Gazety Polskiej zaprasza na film "Mgła"

Dokument zrealizowany przez Marię Dłużewską i Joannę Lichoćką poświęcony jest katastrofie pod Smoleńskiem. Film ukazuje pierwsze chwile po katastrofie samolotu prezydenckiego, analizę tego, co działo się przed 10 kwietnia oraz atmosferę wokół lotu.

Gościem specjalnym spotkania będzie Pani Bożena Borys-Szopa, była minister w Kancelarii Prezydenta Lecha Kaczyńskiego.

Autorzy filmu przedstawiają to co zastali na miejscu tragedii, wiedzę o postępowaniu Rosjan i ekipy towarzyszącej premierowi Tuszkowi w Smoleńsku, a także kulisy przejmowania władzy przez marszałka Komorowskiego. W filmie można obejrzeć przejmujące relacje pracowników kancelarii Prezydenta, co czuli widząc tłumy rodaków, którzy czuwalni przed Pałacem Prezydenckim i żegnali Lecha Kaczyńskiego w drodze na Wawel.

Dokument wzbudza ogramne zainteresowanie wszędzie tam gdzie jest wyświetlany - również wśród Polonii na świecie. Producentem filmu jest tygodnik "Gazeta Polska".

Klub Gazety Polskiej zaprasza na projekcję w środę 9 lutego o godz. 18:00 do sali konferencyjnej przy Bazylice Matki Boskiej Anielskiej, ul. Królowej Jadwigi 17 w Dąbrowie Górniczej.



**PIT 2010
ROZLICZENIA ROCZNE TANIO !!!**

WNIOSKI O ZWROT VAT

Dąbrowa Górnicza

ul. Storczyków 2 a

tel. 509 211 343 664 290 616

Wolny Związkowiec str. 5



KK „S” przeciwko bezprawiu ...

Prezydium KK NSZZ "Solidarność" przyjęło stanowisko w sprawie łamania praw pracowniczych i związkowych. W przyjętym dokumencie prezydium stanowczo sprzeciwia się złym obyczajom, które coraz częściej mają miejsce w zakładach pracy. Chodzi o zwalnianie i dyskryminowanie pracowników zaangażowanych w działalność związkową. Prezydium przypomina, że i Konstytucja RP i Konwencja nr 87 Międzynarodowej Organizacji Pracy przyjęta przez Polskę uznają wolność zrzeszania się w związkach zawodowych jako podstawową i niezbywalną.

"Solidarność" popiera pomysł podniesienia płacy minimalnej i powiązania jej z kryteriami ekonomicznymi. Podczas obrad Komisji Krajowej w dniach 26-27 stycznia w Katowicach ustalono, że związek zainicjuje akcję zbierania podpisów pod projektem ustawy o podniesieniu płacy minimalnej.

Komisja Krajowa przyjęła też stanowisko w sprawie zmian w systemie ubezpieczeń społecznych. Rządowe propozycje oceniono negatywnie. Uznano, że mają służyć „doraźnemu zabezpieczeniu potrzeb budżetu państwa, kosztem składek emerytalnych milionów Polaków, zaniebując równocześnie działania na rzecz poprawy funkcjonowania systemu ubezpieczeń społecznych.

Komisja Krajowa „S” wyraziła też sprzeciw wobec tzw. oszczędnościowych działań rządu, pogłębiających rozwarstwienie społeczne. - Walka z kryzysem powinna polegać na inwestowaniu w człowieka, ochronie miejsc pracy, wzmocnieniu inwestycji zmierzających do pełnego wykorzystania funduszy europejskich umożliwiających rozwój infrastruktury (gospodarki).

Komisja Krajowa jednogłośnie podjęła decyzję o skierowaniu do Trybunału Konstytucyjnego wniosku o zbadanie zgodności z Konstytucją niektórych zapisów ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Solidarność kwestionuje przede wszystkim wydłużenie normy czasu pracy dla pracowników z orzeczonym znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności do 8 godzin na dobę oraz 40 godzin tygodniowo. Zdaniem KK, wprowadzone przepisy naruszają zasady zawarte w Konstytucji RP, a szczególnie: zasadę zaufania do państwa i bezpieczeństwa prawnego, zasadę poprawnej legislacji oraz zasadę szczególnego wsparcia osób niepełnosprawnych.

"Solidarność" wystąpi do Trybunału Konstytucyjnego o zbadanie zgodności z Konstytucją art. 130 § 21 Kodeksu pracy ustawy przywracającej Święto „Trzech Króli”. Zdaniem związku - wypaczone nie tylko szczytną ideę ustanowienia nowego święta, ale podważono w ogóle dotychczasową konstrukcję prawną świąt będących dniami wolnymi od pracy. U obecnej sytuacji „Kodeks pracy stwarza pracodawcom dużą swobodę w zakresie kształtowania rozkładów czasu pracy pracowników. Należy się spodziewać, że wielu z nich wyznaczać będzie dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętne pięciodniowym tygodniu pracy w dniu świątecznym kierując się wyrażoną w doktrynie zasadą, że „w dniu świątecznym praca nie może być planowana”. Skorzystanie przez pracownika z święta będącego dniem ustawowo wolnym od pracy powodować będzie zmniejszenie liczby dni wolnych od pracy.

ROZPORZĄDZENIE MSWiA – PRAWO O RUCHU DROGOWYM

Nowy taryfikator mandatów

Premier RP podpisał rozporządzenie "w sprawie wysokości grzywien nakładanych w drodze mandatów karnych za wybrane rodzaje wykroczeń". Nowy taryfikator mandatów związany jest z nowelizacją Prawa o ruchu drogowym, która weszła w życie 31 grudnia 2010. Dzięki niej możemy szybciej jeździć po autostradach (140 km/h) i dwupasmowych drogach ekspresowych (120 km/h).

Za przekroczenie prędkości do 10 km/h kierowca zostanie ukarany mandatem w wysokości do 50 zł (1 punkt karny). Za przekroczenie prędkości o 11-20 km/h ma dostać mandat w wysokości od 50 do 100 zł (2 punkty karne), o 21-30 km/h od 100 do 200 zł (4 punkty karne), o 31-40 km/h - od 200 do 300 zł mandatu (6 punktów karnych), o 41-50 km/h - od 300 do 400 zł mandatu (8 punktów karnych) i o 51 km/h i więcej - od 400 do 500 zł mandatu (10 punktów karnych).

NOWELIZACJA KODEKSU PRACY

Oszczędności na badaniach lekarskich

Sejm znoveelizował Kodeks pracy. W myśl nowych przepisów, firmy nie będą musiały kierować na wstępne badania lekarskie pracowników, których zatrudnią w ciągu 30 dni od rozwiązania poprzedniej umowy o pracę. Osoby ponownie przyjmowane do pracy muszą mieć jednak aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na tym samym stanowisku lub na stanowisku o takich samych warunkach pracy. Pracodawcy nie będą musieli także każdorazowo wydawać świadectw pracy, jeśli zawierają z tym samym pracownikiem kolejne umowy o pracę w krótkich odstępach czasu.

Jeżeli pracownik sam nie zażąda świadectwa po upływie kolejnych umów łączących go z pracodawcą, firma będzie musiała wydać je raz na dwa lata.

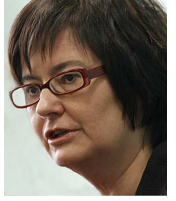
PROJEKT NOWELIZACJI USTAWY O EMERYTURACH I RENTACH

Nowe zasady dla rezygnujących z emerytury ...

Do Sejmu trafił prezydencki projekt nowelizacji ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Dotyczy on nowych zasad ustalania wysokości emerytur tylko tych osób, które zrezygnują z emerytury na rzecz pracy u dotychczasowego pracodawcy. Nowelizacja nie umożliwi jednak łączenia pracy z pobieraniem emerytury bez konieczności zwalniania się z pracy u dotychczasowego pracodawcy choćby nawet na jeden dzień. To oznacza, że nadal będzie obowiązywać art. 6 ustawy z 16 grudnia 2010 r. o zmianie ustawy o finansach publicznych, który przewiduje, że prawo do emerytury ulega zawieszeniu bez względu na wysokość przychodu uzyskiwanego przez emeryta, jeżeli ten nie rozwiąże stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą. Prezydent proponuje, aby osoby, które skorzystały z przepisów obowiązujących do końca 2010 r. umożliwiających im łączenie pracy z pobieraniem emerytury bez konieczności wypowiedzania umowy mogły kontynuować pracę, zawieszając emeryturę. Dzięki temu osoby te będą mieć prawo do ponownego przeliczenia świadczenia na podstawie nowej kwoty bazowej i nowej podstawy wymiaru z dnia odwieszenia emerytury. Z takiej możliwości będą mogły skorzystać tylko osoby, które zawieszają świadczenie do 1 października i będą pracować przez kolejne 30 miesięcy. Po tym terminie muszą zwrócić się do ZUS z prośbą o ponowne przeliczenie emerytury.

W sprawie zasiłku pogrzebowego

Rzecznik praw obywatelskich Irena Lipowicz chce wyjaśnić, jakie koszty pogrzebu powinny być udokumentowane, by ZUS mógł wypłacić zasiłek pogrzebowy. Chodzi o sytuację, gdy koszty pokrywa osoba inna niż członek rodziny zmarłego. Skierowała w tej sprawie wystąpienie do prezesa ZUS. Dotyczy to takich sytuacji, gdy pogrzeb może organizować np. pracodawca, dom pomocy społecznej, powiat czy gmina. Rzecznik zwraca uwagę, że ZUS ocenia wówczas, za które wydatki związane z pogrzebem przysługuje zwrot kosztów.



Do Biura RPO wpływają skargi związane z ustalaniem prawa do zasiłków pogrzebowych. Regulują je przepisy ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych z 1998 roku. Rzecznik zwraca uwagę, że katalog kosztów pogrzebu ulega zmianom. Wcześniej do kosztów pogrzebu można było zaliczyć koszty stypy oraz wydatki związane z ceremonią kościelną. Obecnie ZUS nie uznaje kosztów, które nie były poniesione bezpośrednio na pochówek i nie zalicza do kosztów pogrzebu np. wydatków na nagrobek. Rzecznik zaznacza, że sądy często nie dzielają stanowiska ZUS w sprawie kosztów pogrzebu (np. koszty stypy, wydatki na nagrobek). Dlatego rzecznik zwraca się do ZUS o przedstawienie, na jakich zasadach są one ustalane.

Wg ZUS, ustawa nie określa wydatków, które należy uznać za koszty pogrzebu, dlatego przyjmuje, że obejmują one działania w związku ze złożeniem ciała bądź urny do grobu. Takie rozumienie - w ocenie ZUS - najbardziej odpowiada przepisom ustawy z dnia 31 stycznia 1959 roku o cmentarzach i chowaniu zmarłych. Koszt wystawienia nagrobka zdaniem ZUS to wydatek niekonieczny, który nie powinien być finansowany z ubezpieczenia społecznego ani z budżetu państwa. Podobnie jest z stypą. Jak wyjaśnia Zakład, może dochodzić do sytuacji, gdy koszty pogrzebu poniosło kilka osób. W takich sytuacjach zasiłek należy podzielić proporcjonalnie. Przedstawienie rachunku wyłącznie za trumnę nie wystarczy; potrzebne są rachunki także za inne wydatki związane z pogrzebem.

Zasiłek pogrzebowy wynosi obecnie 6 406 zł, a od 1 marca br. ma wynosić 4 tys. zł.

Niepełnosprawny odliczy wydatki na leki

Osoba, która ma orzeczoną niepełnosprawność lub ma na utrzymaniu niepełnosprawnego członka rodziny może od dochodu w rocznym PIT odliczyć m.in. wydatki poniesione na leki. Wydatki związane z zakupem leków, podlegają odliczeniu w ramach ulgi rehabilitacyjnej, o ile spełniają cechy leku, tzn. mieszczą się w Urzędowym Wykazie Produktów Leczniczych Dopuszczonych do Obrotu na terytorium RP i lekarz specjalista stwierdził, że są one konieczne do stosowania przez okres stały lub czasowy. Jeżeli podatnik ponosi wydatki na zakup leków, co do których lekarz specjalista stwierdził, że musi je stosować (stałe lub czasowo), to podatnik ma prawo odliczyć wydatki poniesione na ten cel w wysokości stanowiącej różnicę pomiędzy faktycznie poniesionymi wydatkami w danym miesiącu, a 100 zł.



Cofnięcie licznika przebiegu to podstępne zatajenie

Powszechnie wiadomo, że celem cofnięcia licznika kilometrów jest osiągnięcie ceny wyższej niż faktyczna wartość rynkowa auta. Robią to nie tylko użytkownicy, ale zdarza się, że również komisje samochodowe.

Żaden przepis prawa nie zabrania posiadaczowi samochodu cofnięcia licznika przebiegu kilometrów w swoim pojeździe, ale jeśli ma być on sprzedany – licznik powinien wskazywać faktyczny przebieg. Inaczej takiej osobie grożą poważne konsekwencje.

Według Sądu Najwyższego - działanie polegające na celowym zafałszowaniu rzeczywistości (np. zamaskowanie wady, przestawienie licznika, a co najmniej nie poinformowanie o tym fakcie) można zakwalifikować jako podstępne zatajenie i umyślne działanie, którego celem jest ukrycie wady a więc wprowadzenie kupującego w błąd, po to by skłonić go do zawarcia umowy sprzedaży. Takie działanie sprzedającego znajduje się w katalogu przestępstw, za które kodeks karny (art. 286) przewiduje dotkliwą karę: *"Kto, w celu osiągnięcia korzyści majątkowej, doprowadza inną osobę do niekorzystnego rozporządzenia własnym lub cudzym mieniem za pomocą wprowadzenia jej w błąd albo wyzyskania błędu lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania, podlega karze pozbawienia wolności od 6 miesięcy do lat 8"*.

Stan techniczny auta jest niezgodny z umową m.in. wtedy, gdy nie ma cech, o których zapewnił sprzedawca (także w komisie). Odpowiada za to właściciel komisji a nie osoba, która jest faktycznym właścicielem pojazdu i wystawiła go do sprzedaży. Odpowiedzialność właściciela komisji z tytułu niezgodności z umową trwa w zasadzie przez dwa lata. Ma on zatem obowiązek dokładnie sprawdzić używany pojazd i szczególnie poinformować nabywcę o jego stanie technicznym. Jeśli jego mechanicy stwierdzą, że licznik był cofany, powinien odmówić przyjęcia pojazdu do sprzedaży.

Nabywca, który w ciągu dwóch lat od daty odbioru samochodu odkryje, że jest on niezgodny z umową, może go reklamować. Ma na to dwa miesiące od dnia stwierdzenia wady. Wystarczy, że przed upływem tego terminu wyśle zawiadomienie do sprzedawcy. Ten powinien ustosunkować się do reklamacji w ciągu 14 dni od jej zgłoszenia, chyba że konieczne jest wydanie opinii lub badanie w miejscu używania samochodu. Wtedy sprzedawca ma 21 dni na ustosunkowanie się do zgłoszenia reklamacyjnego. Jeśli tego nie zrobi, można domniemywać, że reklamacja została uznana.

Podstawa prawna:

Art. 556-576 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz. U. nr 16, poz. 93 ze zm.)

Wyrok Sądu Najwyższego z 1 kwietnia 2003 r., sygn. akt II CKN 1382/00

Wyrok Sądu Najwyższego z 21 czerwca 2002 r., sygn. akt V CKN 1070/00

Trzy lata na odszkodowanie za błędne świadectwo

Pracownik ma trzy lata, aby domagać się roszczenia za błędne świadectwo pracy.

Roszczenie o odszkodowanie z tytułu otrzymania niższej emerytury wskutek wydania przez firmę niewłaściwego świadectwa pracy ulega przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Taką uchwałę podjął Sąd Najwyższy w składzie 7 sędziów. Sygn. akt I PK 63/10

Prace wykonywane przez co najmniej 2 osoby

Obowiązkiem pracodawcy jest ustalenie i aktualizowanie wykazu prac szczególnie niebezpiecznych występujących w jego zakładzie pracy. Przez prace szczególnie niebezpieczne rozumie się prace określone w ogólnych przepisach bezpieczeństwa i higieny pracy oraz określone jako szczególnie niebezpieczne w innych przepisach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy lub w instrukcjach eksploatacji urządzeń i instalacji, a także inne prace o zwiększonym zagrożeniu lub wykonywane w utrudnionych warunkach, uznane za szczególnie niebezpieczne.

Przy pracach takich należy przedsięwziąć szczególne środki ostrożności. Jednym ze sposobów zwiększenia bezpieczeństwa ludzi wykonujących takie prace jest zapewnienie im asekuracji przez osoby mogące natychmiast interweniować w sytuacji pojawienia się zagrożenia.

Jeszcze do niedawna obowiązywało rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996 r., które określało rodzaje prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby. Z dniem 18.1.2009 r. ten akt wykonawczy utracił moc prawną.

Z chwilą wejścia Polski do Unii Europejskiej doszło do istotnej zmiany w modelu prawa pracy w naszych przepisach. Z jednej strony poszerzony został krąg zagadnień wymagających objęcia przepisami ochronnymi i specjalnymi wymogami, a z drugiej zaistniała konieczność dostosowywania warunków pracy w Polsce do standardów obowiązujących w krajach Unii. Zakres ten dotyczy m.in. czasu pracy, zapobiegania wypadkom przy pracy, przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, zmian w obrębie stosunku pracy, nowych obowiązków pracodawcy w zakresie bhp, w sprawach dotyczących ochrony zdrowia i życia pracowników przed zagrożeniami powodowanymi czynnikami i warunkami wykonywanej pracy oraz środowiskiem pracy.

Ustawa z dnia 18 stycznia 2009 r. poszła w kierunku rozwiązań unijnych i wprowadziła istotną zmianę w przepisach działu dziesiątego Kodeksu pracy – „Bezpieczeństwo i higiena pracy”, nakładając na wszystkich pracodawców „obowiązek opracowania wykazu prac, które ze względów bezpieczeństwa mogą wykonywać co najmniej dwie osoby”. Aktualnie zgodnie z art. 225 Kodeksu pracy:

§ 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby prace, przy których istnieje możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego, były wykonywane przez co najmniej dwie osoby, w celu zapewnienia asekuracji.

§ 2. Wykaz prac, o których mowa w § 1, ustala pracodawca po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami, uwzględniając przepisy wydane na podstawie art. 237¹⁵.

Wykaz tych prac powinien uwzględnić wszystkie rodzaje prac wykonywanych w zakładzie, przy których istnieje możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego. W tym względzie należy wziąć pod uwagę ogólnie obowiązujące przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy - w naszym przypadku, uwzględniając specyfikę prac wykonywanych w branży hutniczej.

Renta wyrównawcza z winy pracodawcy

Pracownik, który wskutek zaniechania przez pracodawcę realizacji obowiązku zapewnienia bhp doznał szkody, może żądać od niego świadczeń finansowych na podstawie kodeksu cywilnego. Dopuszczalność dochodzenia roszczeń uzupełniających w stosunku do świadczeń wynikających z ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych wielokrotnie orzekał Sąd Najwyższy.

Pracownicy mają więc prawo żądać od szefów renty wyrównawczej (uzupełniającej), gdy utracą zdolność do pracy lub zwiększą się ich potrzeby życiowe, czy mniejszą widoki na przyszłość. Występując jednak z takim powództwem zatrudniony nie może przed sądem powołać się jedynie na wypadek przy pracy stwierdzony w protokole powypadkowym. Musi wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej:

- ciążące na pracodawcy zobowiązanie za czyn niedozwolony,
- poniesioną szkodę (utrata zdolności do pracy lub zwiększone potrzeby czy zmniejszone widoki na przyszłość),
- związek przyczynowy między wypadkiem przy pracy i powstaniem szkody.

Z roszczeniami przeciwko pracodawcy mogą wystąpić także członkowie rodziny pracownika zmarłego wskutek wypadku. W myśl bowiem art. 446 § 2 k.c. osobom, względem których ciążył na zmarłym obowiązek alimentacyjny, przysługuje renta.

Mogą jej żądać także inni bliscy, którym zmarły dobrowolnie i stale dostarczał środki utrzymania. Wolno o to wystąpić zwłaszcza małżonkom zmarłego i jego małoletnim dzieciom.



Nie wiesz ? Pytaj !

Przewodniczący MOZ NSZZ "S" ArcelorMittal Poland

Interwencje, płace, zatrudnienie

Prawo pracy, BHP, SIP

Sprawy organizacyjne, sprawy socjalne

Sprawy finansowe

Porady prawne

Diżury prawne DAMM 4 pok. 5 w poniedziałki i czwartki w godz. 12:00 - 15:00, po uprzednim uzgodnieniu terminu wizyty w sekretariacie związku tel. 61 - 05

Kasa związku czynna od poniedziałku do piątku w godz. 12:00 - 15:00

Internetowa strona www.solidarnosc.mittal.net.pl www.mittal.net.pl

Poczta: sekretariat solhk@poczta.onet.pl

Redakcja: redakcja@solidarnosc.mittal.net.pl



- Jerzy Goiński tel. 776 61 05

- Lech Majchrzak tel. 776 92 37

- Mirosław Nowak tel. 776 75 97

- Stanisław Szrek tel. 776 61 90

- Aleksandra Pilczuk tel. 776 88 44

- Ewa Kobus

Podlodowe otwarcie sezonu

Na inaugurację sezonu wędkarskiego, w sobotę 26 stycznia na zbiorniku Pogoria I rozegrano "Podlodowe Mistrzostwa Koła nr 16 - ArcelorMittal Poland. Przy mroźnej - 7 stopniowej pogodzie na starcie stanęło 47 zawodników. Spośród nich 31 złowiło ryby. Dominowały płocie i oknie. Łącznie złowiono 8,61 kg ryb.

Najlepsze wyniki osiągnęli:

I miejsce - Sławomir Krawczyk	2040 pkt. 2,04 kg
II miejsce - Zbigniew Kołodziej	1660 pkt. 1,66 kg
III miejsce - Marek Gulcz	930 pkt. 0,93 kg

Zarząd Koła podziękował wszystkim za udział w zawodach a najlepszym wręczył nagrody. Tradycyjnie zawody zakończyły się gorącym posiłkiem.

Informacja dla zainteresowanych - kasa Koła PZW nr 16 czynna jest we wtorki i czwartki w godz. 12:30 - 16:00 Budynek ZOZ parter pok. 46.



PIELGRZYMKI do Włoch na uroczystość Beatyfikacji Ojca Świętego Jana Pawła II

1 maja br. w Watykanie odbędą się uroczystości beatyfikacyjne Ojca Świętego Jana Pawła II. Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” pomaga w zorganizowaniu wyjazdów do Rzymu, aby umożliwić jak największej liczbie naszych członków wzięcie udziału w tym wydarzeniu. Organizatorzy wyjazdów: Biuro Podróży SOLTUR sp. z o.o. w Krakowie oraz Mediterraneo proponują następujące terminy wyjazdów:

- 5 dni - 28.04 - 02.05 - Rzym, Watykan. Cena: od 1.050 zł od osoby. Dopłata do pokoju 1-os.: 150 zł.
- 6 dni - 28.04 - 03.05 - Asyż, Rzym, Watykan, Monte Casino, Padwa. cena: 1340 zł od osoby. Dopłata do pokoju 1-os.: 230 zł.
- 6 dni - 29.04 - 04.05 - Piza, Rzym, Watykan, Padwa. Cena: 1340 zł od osoby. Dopłata do pokoju 1-os.: 230 zł.
- 8 dni - 26.04 - 03.05 - Wenecja, Piza, Siena, Rzym, Watykan, Monte Cassino, Asyż, Cena: od 1.640 zł od osoby Dopłata do pokoju 1-os.: 400 zł.
- 8 dni - 26.04 - 03.05 - Wenecja, Piza, Siena, Rzym, Monte Cassino, Watykan, Asyż, Cena: od 1.460 zł od osoby. Dopłata do pokoju 1-os.: 400 zł

Szczegółowe informacje o terminach pielgrzymek na stronie internetowej www.solidarnosc.mittal.net.pl (zakładka „wycieczki”).

12 marca

NSZZ Solidarność EC Nowa przy współpracy z Biurem Podróży Ka-Ma Sp. z o. o. zapraszają na wycieczkę

Magura Orawska ; Słowacja - Kubinska hola

Organizator zapewnia: transport, pilota, ubezpieczenie. Ośrodek znajduje się 6 km od miasta Dolny Kubín, w rejonie szczytów Kubinska hola (1346 m) i Minčol (1396 m).

W programie:

Dla narciarzy: SKI Kubínska hoľa (720-1396 m n.p.m.) jest jednym z najczęściej wybieranych ośrodków narciarskich na Słowacji.

Dla wędrowców: Kubínska hoľa (pol. Kubińska Hala) - masyw górski w środkowej części Magury Orawskiej w Zewnętrznych Karpatach Zachodnich, w Słowacji. Szczyt Kubińskiej Hali (1346 m n.p.m.) jest jednocześnie drugim co do wysokości szczytem całej grupy górskiej Magury Orawskiej. Wejście na szlak z Przełęczą Prislou 807m. - przejście szlakiem przez szczyt Kubińskiej holi 1346m. Zejście do ośrodka narciarskiego SKI Kubínska hoľa. Czas przejścia trasy: około 5 godzin.

Koszt wycieczki 42zł. ilość miejsc ograniczona.

Wyjazd 12 marca (sobota) godz.6:00 z parkingu ZOZ HK. Powrót wieczorem.

Wycieczka ogólnodostępna bez dofinansowania z ZFŚS

Zapisy: Andrzej Gros e-mail: andrzej214@op.pl tel. 508-063-895

27 maja do 5 czerwca

NSZZ "S" EC Nowa wspólnie z Biurem Podróży Ka-Ma Sp. z o. o. zaprasza na wypoczynek

do Sozopolu w Bułgarii

Sozopol to miasto turystyczne położone na bułgarskim wybrzeżu Morza Czarnego. Zakwaterowanie w pensjonatach rodzinnych "Karina" - "Marija" - "Nadia" w apartamentach 2, 3 i 4 osobowych z łazienkami i klimatyzacją. .

Cena wycieczki: 930zł/os. wpłata zaliczki 200zł/os do dnia 10 lutego br.

Zniżki: dzieci do 12 roku życia z dwiema osobami dorosłymi zniżka 100 zł.

dziecko do 2 roku życia bez świadczeń stała opłata 450 zł

Cena obejmuje: przejazd autokarem (video, WC, klimatyzacja), 7 noclegów, wyżywienie w formie HB (śniadanie i obiadokolacja) w restauracji hotelowej kuchnia bułgarska i europejska, opieka pilota i rezydenta, ubezpieczenie NNW i KL, opłatę klimatyczną. Cena nie obejmuje: wycieczek fakultatywnych (możliwość wykupienia na miejscu u rezydenta), oraz opłaty za klimatyzację w pokoju.

Zapisy i wpłatę przyjmuje Andrzej Gros. tel. : 508-063-895

ZUH "Partner" Sp. z o. o. przy współpracy z Komisją NSZZ „S” EC Nowa zapraszają na spływy kajakowe.

Ten rodzaj rekreacji dla pracowników organizujemy już od 2005 r.

W tym okresie przeprowadziliśmy 10 spływów rzekami:

Wda - Brda - Piława - Bug - Rospuda - Krutynia - Pisa i Czarna Hańcza

W tym roku planujemy odbyć 2 spływy nowymi trasami

- 1 spływ w terminie 23-28 czerwca rzeką Łażna Struga – Ełk. Baza noclegowa wraz z wyżywieniem w Ośrodku Wypoczynkowym „Malinówka” k/Ełku
- 2 spływy w terminie 12-17 sierpnia rzeką Pilica. Baza noclegowa wraz z wyżywieniem w OW. „Biała” k/Sulejowa

Zapisy: Andrzej Gros: e-mail:andrzej214@op.pl tel. 508 063 895

4 - 6 marca

ZUH "Partner" Sp. z o.o. przy współpracy z Komisją NSZZ „S” DWS zapraszają:

do Szczyrku

4 marca (piątek):

- wyjazd z parkingu ZOZ godz. 15:00
- przyjazd do Szczyrku, zakwaterowanie w O.W. Panorama (pokoje 2, 3 osobowe z łazienkami i TV)
- godz. 19:00 – bankiet z DJ, oryginalne menu, gwarantowana dobra zabawa.

5 marca (sobota):

- godz. 9:00 – 10:00 śniadanie (stół szwedzki + napój chmielowy) czas wolny
- godz. 14:00 obiad regionalny
- godz. 17:00 – 19:00 – kulig – przejażdżka po uroczym zakątkach Szczyrku, ognisko z pieczeniem kiełbasek i grzańcem w O.W Panorama
- uroczysta kolacja przy muzyce

6 marca (niedziela):

- godz. 9:00 – 10:00 śniadanie (stół szwedzki)
 - ok. godz. 12:00 wyjazd do DG na parking ZOZ
- Program może ulec zmianie w przyczyn niezależnych od organizatora
Koszt wycieczki dla uprawnionych do ZFŚS: 225 zł/osoby + opłata klimatyczna. Pełny koszt wycieczki: 366 zł + opłata klimatyczna
Zapisy przyjmuje z wpłatą do 15.02 br. Jerzy Parafiniuk tel. 507-562-199. Ilość miejsc ograniczona.

5 - 6 marca

ZUH "Partner" Sp. z o.o. przy współpracy z Komisjami NSZZ „S”: DWS-S, KWL i Kolprem zapraszają:

na Zabawę Karnawałową do Bartkowej

Organizatorzy zapewniają: zakwaterowanie w Bartkowej w D.W „Stalownik” w pokojach 2 lub 4 os. z pełnym węzłem sanitarnym

W programie:

- 5 marca godz. 7:00 wyjazd z parkingu ZOZ HK, ok. 17:00, obiad, godz. 20:00 - 3:00 zabawa karnawałowa, 2 posiłki ciepłe, zimna płyta, napoje, sałatki, pieczywo, muzyka mechaniczna lub zespół.

- 6 marca godz. 10:00 - wyjazd do Krynicy Górskiej, czas wolny do 12:30, godz. 14:00 obiad, godz. 15:00 - powrót do huty.

Koszt wycieczki: 135 zł. od osoby - dla członków „S” i ich rodzin.

145 zł. od osoby - dla pozostałych

Zapisy: Eugeniusz Gerke tel. 666 086 259, Piotr Opler tel. 795 524 538, A. Pawlikowski tel. 608 094 506

Karnety na ekstrakligę siatkówki kobiet

MOZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland - DG zaprasza na mecze ekstrakligi siatkówki kobiet do hali sportowej „Centrum” w Dąbrowie Górniczej.

Cena wypożyczenia karnetu na mecz dla członków naszego związku 7 zł. Informacji udziela oraz wypożyczenie karnetów prowadzi sekretariat „S” – budynek DAMM 4. pok. 7 tel. 61 05.

Wydaje MOZ NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland Oddział Dąbrowa Górn.

Redakcja: Jacek Zommer, Agnieszka Segda tel. fax 032 776 97 07,

Adres redakcji: Al. J. Piłsudskiego 92, 41-308 Dąbrowa Górnicza.

Druk: Unimed Sp. z o.o. Poligrafia 795 -51-61 Nakład 2500 egz.