


WOLNY Związkowiec

Pismo
Niezależnego
Samorządnego
Związków
Zawodowego



Nr 7/2021 (793) HUTA KATOWICE 19 kwietnia 2021

Strony podpisały wynegocjowany dokument Porozumienie łagodzące skutki wynikające z restrukturyzacji AMP

W piątek, 16 kwietnia przedstawiciele pracowników oraz pracodawcy uzgodnili Porozumienie w zakresie łagodzenia skutków społecznych wynikających z realizacji procesów restrukturyzacyjnych w ArcelorMittal Poland S.A. i ArcelorMittal Service Group Sp. z o.o. Zapisy Porozumienia będą dotyczyły wszystkich pracowników, których stanowiska pracy będą zagrożone ze względu na podejmowane przez pracodawcę procesy restrukturyzacyjne.

Strony zawarły Porozumienie mając na uwadze, że prowadzone procesy restrukturyzacyjne mogą mieć wpływ na stan zatrudnienia, dążąc do ochrony i utrzymania miejsc pracy oraz maksymalizacji zatrudnienia osób, których bezpośrednio dotyka ta sytuacja. Za priorytet strony uznały zapewnienie pracownikom AMP S.A. i AMSG Sp. z o.o., których stanowiska pracy mogą ulec likwidacji w związku z realizacją w 2021 r. procesów restrukturyzacyjnych, maksymalnej liczby miejsc pracy w AMP S.A. lub w spółkach zależnych. Zgodnie z porozumieniem AMSG i AMP są obowiązani zawiadomić pracownika o objęciu go procesem restrukturyzacji. W przypadku posiadania przez AMP S.A. propozycji zatrudnienia, przekazywana jest ona pracownikowi bez zbędnej zwłoki. Pracownik jest obowiązany **udzielić odpowiedzi na wszystkie przedstawione propozycje w terminie nie dłuższym jak trzy dni robocze** od ich otrzymania. AMP w miarę dostępnych wolnych miejsc pracy, będzie składał:

- pracownikom AMP propozycję alokacji tj. kontynuacji zatrudnienia na innym, niż dotychczas zajmowane stanowisku pracy (z uwzględnieniem możliwości przekwalifikowania): w ramach danego Zakładu/Działu/Biura, którego lokalizacja stanowi dla Pracownika stałe miejsce świadczenia pracy; lub w ramach Oddziału AMP S.A. którego lokalizacja stanowi dla Pracownika stałe miejsce świadczenia pracy; lub w ramach AMP; lub w spółkach zależnych AMP S.A.
- pracownikom AMSG propozycję zatrudnienia w AMP S.A. lub w spółkach zależnych AMP S.A.

Więcej str. 3

Negocjacje Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Konieczność rozmów o podwyżkach płac

Strona Związkowa na spotkaniu w dniu 15 kwietnia br. zajęła stanowisko **ws. rokowań Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i Porozumienia Okołoukładowego oraz zawnioskowała o pilne przekazanie stanowiska pracodawcy w zakresie podwyżek płac na 2021 r.**

Przedstawiciele związków zawodowych w przyjętym stanowisku zwrócili uwagę, iż z zadowoleniem przyjmują zaakceptowanie przez stronę pracodawcy dużej części propozycji strony społecznej zawartych w stanowisku zaprezentowanym w dniu 12 kwietnia br. To pozwoliło stronom pokonać sporo występujących różnic w negocjowanych zapisach nowego ZUZP. Niestety, nie zostały uzgodnione wszystkie kwestie, w tym bardzo istotne dla pracowników. Różnice, jakie zostały do rozstrzygnięcia dotyczą zagadnień:

- jednorazowe odprawy emerytalno-rentowe, które pracodawca chce zlikwidować poprzez rekompensatę pieniężną w formie wzrostu składki na PPE do wysokości 7% (wysokość łącznie z rekompensatą nagród jubileuszowych), strona społeczna domaga się natomiast utrzymania zapisów w tym zakresie w dotychczasowej formie; *Więcej str. 2*

Podsumowanie wypadków w ArcelorMittal Poland Brak współpracy i wspólna odpowiedzialność? - tak nie może być!

Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za stan bezpieczeństwa w ArcelorMittal Poland S.A. - padło z usta przedstawicieli pracodawcy podczas spotkania, na którym szczegółowo zostały omówione wypadki śmiertelne mające miejsce w AMP w 2020 i 2021 r. Z takim stwierdzeniem nie zgadza się Solidarność, bowiem w przypadku, gdy pracodawca lekceważy stronę społeczną, nie podejmuje współpracy, nie reaguje na jej zgłoszenia, a niejednokrotnie traktuje ją wręcz wrogo - Związek mając poniekąd związane ręce nie może brać odpowiedzialności za wieloletnie nieprawidłowości czy też zaniedbania po stronie BHP. *Więcej str. 4*

Msza święta w intencji hutników i ich rodzin

Międz Zakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland S.A. - Dąbrowa Górnicza serdecznie zaprasza wszystkich pracowników wraz z rodzinami do uczestnictwa w uroczystej mszy świętej w intencji hutników, która odbędzie się 4 maja br. o godz. 16.00 w Kościele p.w. św. Floriana w Sosnowcu - Zagórze (ul. Gen. T. Bora-Komorowskiego 2). *Więcej str. 2*



Transformacja transportu i logistyki w AMP i w spółce Kolprem

W ArcelorMittal Poland S.A oraz w spółce PUK Kolprem przeprowadzona zostanie transformacja transportu i logistyki. Założenia projektu pracodawca przekazał stronie społecznej 7 kwietnia br.

Transformacja to po prostu reorganizacja transportu i logistyki - podobnie jak wcześniej informowaliśmy o Centralnym Utrzymaniu Ruchu i AM Service Group - teraz działania te mają dotyczyć AMP i spółki Kolprem.

Zgodnie z przekazaną informacją reorganizacja transportu i logistyki dotyczyć będzie transportu wewnętrznego i międzyoddziałowego w Kolprem; pakowania, magazynowania i ekspedycji wyrobów gotowych; składowania i ekspedycji półproduktów; rozładunku i składowania surowców. *Więcej str. 2*

Nowy kształt HR od 1 maja 2021 r.

W dniu 19 kwietnia br. pracodawca przedstawił nowy schemat organizacyjny HR, którego struktura została zatwierdzona 6 kwietnia, a wchodzi w życie od 1 maja br.

Zgodnie z przedstawionym schematem podległy Dyrektorowi Generalnemu AMP HR podzielony został na dwa podstawowe obszary: Zatrudnienie i Relacje Pracownicze, którego Dyrektorem jest Stanisław Ból oraz Rozwój Pracowników, którego Dyrektorem jest Agnieszka Gałka-Woźniak. W ramach Zatrudnienia i Relacji Pracowniczych pracują zespoły:

- Kadry, Płace i Dialog Społeczny;
- Strategiczne Planowanie Zatrudnienia i Budżetowanie;
- Projekty HR.

Więcej str. 4

Negocjacje Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Konieczność rozmów o podwyżkach płac

- C. d. ze str. 1
- nagrody jubileuszowe - podobnie jak przy odprawach emerytalno-rentowych chce zlikwidować, a strona związkowa chce utrzymać;
 - całodobowe dyżury lekarskie w czasie pracy zakładu - pracodawca chce zlikwidować, zapewniając system pierwszej pomocy w razie wypadku i środki do udzielania pierwszej pomocy. Związki - podtrzymać dotychczasowe rozwiązania w tym zakresie;
 - wysokość zwiększania w każdym roku odpisu na ZFŚS - pracodawca wyraża zgodę na zwiększanie odpisu podstawowego o 10%, związki domagają się zwiększania o 20%;
 - taryfikator stanowisk i tabele szeregowania pracowników - strona związkowa wnosi o uzupełnienie Załącznika nr 1 do ZUZP o taryfikatory stanowisk robotniczych i nierobotniczych oraz tabele szeregowania stanowisk robotniczych i nierobotniczych. Ze względu na brak wpływu na proces wartościowania stanowisk robotniczych oraz ograniczony czas na negocjacje Związki proponują by elementem nowego ZUZP był aktualnie obowiązujący Załącznik Nr 1, a proponowana obecnie jego zmiana dokonana została w terminie późniejszym na zasadzie protokołu dodatkowego do nowego ZUZP;
 - waloryzacja dodatku zmianowego - pracodawca chce, by była dokonywana decyzją stron w ramach negocjacji, strona społeczna - na dotychczasowych zasadach tj. waloryzacja automatyczna z dniem 1 stycznia;
 - metoda włączenia Karty Hutnika do płacy zasadniczej - pracodawca proponuje metodą brutto do brutta, strona społeczna włączenie 50% wartości aktualnej KH metodą brutto do brutta (uwzględniając 7% premii) oraz 50% metodą na wprost;
 - posiłki - pracodawca chce utrzymania w AMP jedynie posiłków profilaktycznych wynikających z obowiązujących przepisów prawa, związki - utrzymania bezpłatnych posiłków profilaktycznych i regeneracyjnych.

Jednocześnie Organizacja Związkowa wystąpiła do pracodawcy o pilne przekazanie projektu Porozumienia płacowego na 2021 rok, uważając, że może on być podstawą do dalszych uzgodnień zapisów ZUZP i Porozumienia Okołoukładowego.

Reorganizacja kolejnych obszarów spółki Transformacja transportu i logistyki w AMP i spółce Kolprem

C. d. ze str. 1

Celem przeprowadzanych działań ma być identyfikacja i likwidacja zbędnych środków transportu i urządzeń, optymalizacja procesu logistycznego, automatyzacja magazynowania oraz reorganizacja struktur zarządzania i dostosowanie zatrudnienia w logistyce do docelowego modelu produkcji.

Podczas spotkania pracodawca zapewnił, że żaden z pracowników objętych projektem, a dla którego nie będzie miejsca zatrudnienia w dotychczasowym obszarze nie pozostanie bez rozwiązania. Pracownicy - podobnie jak w przypadku reorganizacji centralnego Utrzymania Ruchu - będą zatrudniani w innych zakładach spółki oraz będą objęci Porozumieniem w zakresie łagodzenia skutków społecznych wynikających z realizacji procesów restrukturyzacyjnych w ArcelorMittal Poland S.A. i ArcelorMittal Service Group Sp. z o.o. Nie wykluczał również możliwości zawarcia tożsamego porozumienia w spółce Kolprem.

Według założeń w zreorganizowanym obszarze ma być zatrudnionych ok. 2.058 pracowników, w tym ok. 1.230 w AMP i ok. 828 w Kolpremie. Aktualny stan zatrudnienia jest wyższy o ok. 86 osób (ok. 53 w AMP i ok. 33 w Kolpremie). Część z obecnie pracującej załogi nabyła lub w najbliższym czasie nabędzie uprawnienia emerytalne, część będzie mogła skorzystać z rozwiązań zawartych w Porozumieniu - w tym alokacji, czyli zmiany miejsca wykonywania pracy w ramach AMP/spółki zależnej. Pracodawca nie wyklucza przy tym możliwości dojazdu określonej grupy pracowników z Krakowa do dąbrowskiego oddziału spółki.

To już kolejny obszar objęty projektem transformacji, o którym zostali poinformowani przedstawiciele pracowników. Ogólnie pracodawca przedstawił pięć zakresów, jakie mają zostać poddane reorganizacji. Poza omówionymi pozostały jeszcze: infrastruktura energetyczna, grunty i nieruchomości, strategiczne planowanie zatrudnienia i rekrutacji.

Dyrektor Generalny zatwierdził zmiany schematu Nowy kształt HR od 1 maja 2021 r.

- C. d. ze str. 1
- W ramach Rozwoju Pracowników natomiast pracują zespoły:
- Projekty związane z digitalizacją (cyfryzacją) HR i korporacyjne projekty związane z tworzeniem portali do samodzielnej obsługi - m.in HR-apka;
 - Odpowiedzialność Biznesu, Różnorodność i Employer Branding (łączenie, angażowanie różnych grup społecznych);
 - Rekrutacja i Mobilność - alokowanie pracowników pomiędzy poszczególnymi obszarami;
 - Rozwój Talentów - ocena pracowników, ścieżka kariery zawodowej, kompetencje i dalszy rozwój;
 - Kampus - organizacja szkoleń.

Bez zmian pozostała jednostka wsparcia, która jest łącznikiem między dwoma głównymi obszarami HR.

Za powód dokonanych w HR zmian pracodawca podaje wzmocnienie roli i rangi dialogu społecznego. Ponadto po odejściu z AMP dotychczasowego Dyrektora Personalnego postanowiono, iż stanowisko to nie będzie utrzymywane. Dlatego podzielono HR na dwie funkcje - twardy HR i funkcję rozwojową. Zdaniem pracodawcy taki schemat umożliwi sprawne funkcjonowanie.

Msza święta w intencji hutników i ich rodzin

C. d. ze str. 1

Osoby, które przybędą na mszę do kościoła proszone są o zachowanie odpowiedniego dystansu, noszenie maseczek zasłaniających usta i nos oraz o dezynfekcję rąk. W razie potrzeby w tylnych ławkach kościoła wyłożone są maseczki jednorazowe.

Ze względu na obostrzenia pandemiczne i ograniczoną ilość osób mogących wejść do świątyni informujemy, iż jest możliwość uczestnictwa we mszy św. za pomocą transmisji internetowej. Celem połączenia należy wejść na stronę parafii: www.florian.sosnowiec.pl, kliknąć w zakładkę umieszczoną po lewej stronie - transmisja na żywo z parafii św. Floriana w Sosnowcu.

Serdecznie zapraszamy.

Przedłużenie pracy zdalnej w AMP

Zgodnie z przekazaną przez pracodawcę informacją - wydłużony został obecny etap 0 w zakresie powrotu pracowników do biur. Praca zdalna będzie kontynuowana do 4 maja włącznie.

Pracodawca podjął decyzję o wydłużeniu pracy zdalnej dla pracowników biurowych do 4 maja włącznie. Za powód podjętej decyzji podaje sytuację epidemiologiczną, która nie poprawia się, a także troskę o wszystkich pracowników - zarówno tych pracujących w domu, jak i w naszych zakładach - by wirus się nie rozprzestrzenił w AMP.

Solidarność jest na stanowisku

Informujemy Członków Związku, że **dąbrowska Solidarność cały czas pracuje. W związku z pandemią i dużą ilością zachorowań podjęta została decyzja o pracy zdalnej przedstawicieli Związku, jednak biuro Solidarności codziennie jest czynne w godz. 7.00-15.00 i podejmuje wszelkie zagadnienia, z jakimi pracownicy się zwracają. Kontynuowane są również - w zastrzeżonym rygorze sanitarnym - porady prawne, bez zakłóceń pracuje również kasa Związku.**

Posiedzenie Międzyzakładowej Komisji

Informujemy Członków Międzyzakładowej Komisji MOZ NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland S.A. - Dąbrowa Górnicza, iż kolejne posiedzenie MK odbędzie się w **środe, 28 kwietnia 2021 r. od godz. 8.00**

Ze względu na panującą pandemię oraz wprowadzony reżim sanitarny posiedzenie MK zostanie przeprowadzone w sposób zdalny za pomocą aplikacji Microsoft Teams.

W przypadku problemów ze sprzętem komputerowym lub aplikacją prosimy o kontakt.

Strony podpisały wynegocjowany dokument

Porozumienie łagodzące skutki wynikające z restrukturyzacji AMP

C. d. ze str. 1. Przy składaniu propozycji kontynuacji zatrudnienia na nowym stanowisku pracy (dot. pracowników AMP) lub propozycji podjęcia pracy w AMP S.A. lub w spółkach zależnych (dot. pracowników AMSG), AMP ma prawo wyboru pracowników w ramach prowadzonej rekrutacji, przy jednoczesnym uwzględnieniu oceny kwalifikacji i przydatności danego pracownika do pracy na nowym stanowisku pracy i potrzeb AMP.

Dostępne wakaty w AMP oraz w spółkach zależnych AMP są widoczne na platformie ORC. AMP zapewnia, że każdy pracownik AMP lub pracownik AMSG może - niezależnie od działań AMP ubiegać się o nowe stanowisko pracy, aplikując w systemie ORC. AMP gwarantuje pracownikom AMSG, którzy przyjmą ofertę pracy w AMP i rozwiążą umowę o pracę w AMSG na mocy porozumienia stron:

- zaferowanie co najmniej takiej samej płacy zasadniczej jak posiadana w AMSG w dniu wejścia w życie niniejszego Porozumienia,
- dalszą wypłatę - wg zasad określonych w ZUZP AMP dodatku wyrównawczego zapewniającego poprzedni poziom wynagrodzenia, jeżeli skutek wypadku przy pracy zaistniałego w trakcie wykonywania pracy w AMSG choroby zawodowej związanej z pracą w AMSG lub stwierdzenia u pracownika objawów wskazujących na powstanie choroby zawodowej związanej z pracą w AMSG wynagrodzenie pracownika w AMSG uległo obniżeniu,
- przyznanie comiesięcznego dodatku układowego w wysokości 80 zł brutto, w w/w kwocie zawarte jest wyrównanie różnic w wysokościach premii miesięcznej obowiązującej w AMSG i w AMP,
- utrzymanie takiego samego rodzaju umowy o pracę (na czas określony/na czas nieokreślony) jak posiadana w AMSG w dniu wejścia w życie niniejszego Porozumienia,
- zaliczenie stażu pracy w AMSG do stażu pracy w AMP, od którego zależą uprawnienia pracownicze,
- sfinansowanie szkoleń potrzebnych na nowym stanowisku pracy,
- przyznanie w okresie karencji comiesięcznego dodatku wyrównawczego stanowiącego ekwiwalent składki podstawowej PPE odprowadzanej przez AMSG, w przypadku pracowników AMSG: będących uczestnikami PPE w AMSG, w stosunku do których obowiązywać będzie okres karencji w przystąpieniu do PPE w AMP S.A. (tj. 6-cio miesięczny okres zatrudnienia u Pracodawcy) i którzy najpóźniej w terminie do 14 dni od dnia zatrudnienia w AMP złożą prawidłowo wypełnioną deklarację przystąpienia do PPE.

KWESTIE EMERYTALNE

AMP oraz AMSG mogą proponować swoim pracownikom, którzy nabadą uprawnienia emerytalne, rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Pracownik, który spełni łącznie poniższe kryteria tj.: otrzymał od swojego Pracodawcy propozycję rozwiązania umowy o pracę i który w terminie określonym przez Pracodawcę w propozycji rozwiązania umowy o pra-

cę, wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, z przyczyn dot. zakładu pracy w rozumieniu przepisów Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i w tym terminie podpisał odpowiednio porozumienie stron o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie propozycji złożonej przez Pracodawcę oraz który jednocześnie nabadzie uprawnienia emerytalne w okresie do 48 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę, będzie uprawniony do otrzymania specjalnej odprawy obliczanej wg poniższych zasad:

- a) pracownik, który nabadzie uprawnienia emerytalne do 12 m-cy od dnia rozwiązania umowy o pracę - odprawy w kwocie stanowiącej 85% iloczynu miesięcznego wynagrodzenia obliczanego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy oraz liczby miesięcy przypadających od dnia rozwiązania umowy o pracę do dnia uzyskania uprawnień emerytalnych - nie większej jednak niż 12;
- b) pracownik, który nabadzie uprawnienia emerytalne w okresie od 13 do 24 m-cy od dnia rozwiązania umowy o pracę - odprawy w kwocie stanowiącej sumę: odprawy, o której mowa w ppkt. a) oraz odprawy stanowiącej 80% iloczynu miesięcznego wynagrodzenia obliczanego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy oraz liczby pozostałych miesięcy (ponad 12) przypadających do dnia uzyskania przez pracownika uprawnień emerytalnych - nie większej niż 12;
- c) pracownik, który nabadzie uprawnienia emerytalne w okresie od 25 do 36 m-cy od dnia rozwiązania umowy o pracę - odprawy w kwocie stanowiącej sumę: odprawy, o której mowa w ppkt. b) oraz odprawy stanowiącej 45% iloczynu miesięcznego wynagrodzenia obliczanego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy oraz liczby pozostałych m-cy (ponad 24) przypadających do dnia uzyskania przez pracownika uprawnień emerytalnych - nie większej niż 12;
- d) pracownik, który nabadzie uprawnienia emerytalne w okresie od 37 do 48 m-cy od dnia rozwiązania umowy o pracę - odprawy w kwocie stanowiącej sumę: odprawy, o której mowa w ppkt. c) oraz odprawy stanowiącej 40% iloczynu miesięcznego wynagrodzenia obliczanego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy oraz liczby pozostałych m-cy (ponad 36) przypadających do dnia uzyskania przez pracownika uprawnień emerytalnych - nie większej niż 12.

Za niepełne miesiące kalendarzowe odprawa specjalna przysługuje w wysokości obliczonej proporcjonalnie.

Pracownicy ci uprawnieni są dodatkowo do:

- rekompensaty odprawy emerytalno-rentowej, obliczonej wg zasad przewidzianych w obowiązującym ich ZUZP. Wypłata rekompensaty wyczerpuje świadczenia pracownika związane z wypłatą odprawy emerytalno-rentowej przewidzianej w ZUZP jak i obowiązujących przepisach prawa pracy,
- nagrody jubileuszowej, obliczonej wg zasad przewidzianych w obowiązującym ich ZUZP - w przypadku, gdy jej nabycie na-

stąpiłoby w okresie nie dłuższym niż 12 m-cy od dnia rozwiązania umowy o pracę

- odprawy pieniężnej wynikającej z art. 8 Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

INNE KWESTIE PRACOWNICZE

Pracownikom AMP i AMSG, którzy:

- nie uzyskają orzeczenia lekarskiego dopuszczającego do pracy na nowym, proponowanym stanowisku pracy, lub
 - nie otrzymają oferty kontynuacji zatrudnienia na nowym stanowisku pracy lub zatrudnienia w AMP lub w spółkach zależnych AMP, lub
 - nie zostaną zatrudnieni na nowym stanowisku pracy, pomimo złożonej przez pracownika aplikacji
- odpowiednio AMP lub AMSG mogą złożyć propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z gwarancją wypłaty odprawy w wysokości nie większej niż 12-stokrotność miesięcznego wynagrodzenia pracownika obliczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, z zastrzeżeniem zdania następnego. Na powyższą odprawę składa się suma kwot odpraw:
- 9-krotność miesięcznego wynagrodzenia obliczanego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy,
 - do 3-krotności wynagrodzenia tytułem odprawy pieniężnej wynikającej z art. 8 Ustawy.

W sytuacji wyczerpania możliwości zastosowania narzędzi opisanych w niniejszym Porozumieniu, AMP i AMSG, każdy wobec swoich pracowników, będzie stosował tryb rozwiązywania umów o pracę przewidziany w przepisach prawa pracy z wyłączeniem zasad przewidzianych niniejszym Porozumieniem. Porozumienie nie znajduje zastosowania do rozwiązania umów o pracę w wyniku wypowiedzenia złożonego przez pracownika oraz do wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę z przyczyn leżących po stronie pracownika oraz do porozumień rozwiązujących umowę o pracę na skutek wniosku złożonego przez pracownika, nie przewidzianego do zwolnienia lub do wniosku, który nie będzie zawierał informacji o zamiarze skorzystania z postanowień Porozumienia.

W przypadku zaprzestania przez AMSG prowadzenia ZFŚS AMP wyraża wolę objęcia zapomogami z ZFŚS AMP emerytów AMSG. Realizacja tego jest uzależniona od zajęcia przez Związki Zawodowe wspólnie uzgodnionego i zbieżnego z wolą pracodawcy stanowiska. W sytuacji wydania Regulaminu ZFŚS decyzją Pracodawcy, AMP zapewni objęcie zapomogami emerytów AMSG.

UPRAWNIENIA DO RENTY Z TYTUŁU NIEZDOLNOŚCI DO PRACY, W TYM Z POWODU CHOROBY ZAWODOWEJ LUB WYPADKU PRZY PRACY.

Pracownik AMSG lub pracownik AMP, który na dzień otrzymania powiadomienia o konieczności rozwiązania z nim umowy o pracę na mocy porozumienia stron z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy posiada uprawnienia do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy, w tym z powodu choroby zawodowej lub wypadku przy pracy i z którym zostanie rozwiązana umowa o pracę na mocy porozumienia stron uprawniony jest do poniższych świadczeń.

Podsumowanie wypadków w ArcelorMittal Poland

Brak współpracy i wspólna odpowiedzialność? - tak nie może być!

C. d. ze str. 1 Na wniosek Solidarności o zwołanie Głównej Komisji BHP w sprawie mających miejsce w ub. roku oraz w 2021 r. w AMP wypadków śmiertelnych i stanu bezpieczeństwa zorganizowane zostało spotkanie poświęcone tym sprawom. Solidarność domagała się zorganizowania spotkania z udziałem najwyższego gremium AMP, jednak nie wszystkie z oczekiwanych osób były obecne.

Omówione zostały mające w naszej firmie wypadki śmiertelne: w październiku 2020 r. w krakowskim oddziale, w listopadzie 2020 r. w Dąbrowie Górniczej oraz w styczniu 2021 r. w Koksowni Zdzieszowice oraz podjęte działania mające za zadanie wyjaśnić ich przyczyny oraz zapobiec podobnym zdarzeniom.

Przedstawiciel BHP poinformował o przeprowadzeniu w AMP seminarium bezpieczeństwa dla całego kierownictwa spółki, warsztatów podczas których ustalano najważniejsze aspekty wypadków oraz budowaniu silnego przywództwa w zakresie bezpieczeństwa. Pracodawca postawił nacisk na dwa zagadnienia wdrożonego Zarządzania konsekwencjami: pozytywne, czyli pochwały oraz wyciąganie konsekwencji w przypadku naruszenia podstawowych wymagań bezpieczeństwa.

W ramach prac powołano sześć zespołów roboczych pracujących w obszarach: bezpiecznych nawyków, komunikacji, dyscypliny i zarządzania konsekwencjami, audytów, HIRY oraz szkoleń i ćwiczeń praktycznych.

Niestety, w żadnym z podjętych przez pracodawcę działań nie ma deklaracji do współpracy z organizacjami związkowymi,

mi, pomimo wcześniejszego zobowiązania Prezesa w tym zakresie (poza przekazaniem stronie społecznej informacji).

Przedstawiciele pracodawcy w podsumowaniu podkreślili, że w AMP są wszystkie narzędzia, by pracować bezpiecznie, ale widocznym jest brak dobrej ich realizacji, w tym przestrzegania procedur. Odnosząc się do zaistniałych wypadków, podkreślili, że nie można obarczać błędem pracowników produkcji, ale „musimy wspólnie wziąć odpowiedzialność” i wspólnie pracować nad poprawą bezpieczeństwa. Pracodawcy spodobał się również „pomysł usprawnienia dialogu społecznego”.

Jak podkreśla Mirosław Nowak - Zastępca Przewodniczącego ds BHP - *„pomimo podjętych przez pracodawcę działań rzuca się w oczy całkowity brak dialogu społecznego, jakże ważnego w obszarze bezpieczeństwa pracowników. Zwracam uwagę, że czasem warto jest posłuchać nawet zdania krytycznego od przedstawicieli, a nawet samych pracowników. Nie mamy tradycji spotykania się, nie prowadzimy konsultacji, a tematy wnoszone przez nas na Główną Komisję BHP, pracodawca tłumacząc się procedurą stara się odrzucać. Wnoszę je, bo widzę, jakie zagrożenie nagromadziły się na urządzeniach produkcyjnych. Zmuszeni zostaliśmy do dialogu za pośrednictwem PIP, która de facto ma dużo pracy w AMP. Spotykamy się tylko raz na kwartał na wymuszony przepisami prawa Komisji BHP, podczas której nie zawsze podejmowane są tematy, które moim zdaniem powinny na niej zostać omówione.*

Przykro mi to mówić, ale odnoszę wrażenie, że BHP manipuluje faktami. Nie jest

prawdą, że mamy wszystkie procedury i nie trzeba nic poprawiać. To jest kompletnie niespójne z tym, co się stało podczas wypadku w DWD. Nie mamy procedury zatrzymującej ciąg walcowniczy, która również pozwala ruszyć, a jeszcze przed tym sprawdzić, czy wszystkie inne prowadzone prace zostały zakończone, czy wszystkie mostki obsługi procesu walcowniczego są obsadzone. Nie ma jednej osoby, która by skoordynowała te prace.

Uważam, że Pracownikowi, który zginął nie można nic zarzucić. Pracował pod nadzorem przełożonego będąc przekonany, że jest bezpiecznie. O uruchomieniu ciągu nie wiedział ani pracownik ani jego przełożony. Czy można pracodawcy coś zarzucić? - moim zdaniem cały rozdział IX KP - niewłaściwy dozór, brak procedur, brak nadzoru nad procesem technologicznym. Nie wystarczy wydać polecenia, należy się upewnić i dopilnować, czy pracownik zrozumiał i stosuje przewidziane przez prawo narzędzia i procedury.

Nie zgadzam się z twierdzeniem, że mamy wspólnie wziąć odpowiedzialność czy za wypadki, czy za bieżący stan BHP. Można by tak mówić, gdyby w AMP były prowadzone realny dialog społeczny i współpraca. Tak nie jest. Nie możemy brać odpowiedzialności w przypadku, gdy ośobiście pokazałem wszystkim członkom Komisji BHP fatalny stan urządzeń w zakładzie i nie spotkało się to z żadną reakcją, a po dwóch miesiącach otrzymałem pismo, które miało mnie przekonać do zmiany - nie wiem czego - poglądów? Nie taki jest cel Komisji. Celem jest troska o bezpieczeństwo zawsze, a nie dopiero wówczas, gdy coś się złego wydarzy. Wierzę jednak, że pracodawca w końcu to zrozumie i zaczniemy rzetelnie ten cel wypełniać wspólnie.

Solidarność w dalszym ciągu oczekuje zwołania w temacie wypadków i bezpieczeństwa pracy Głównej Komisji BHP z udziałem Prezesa Zarządu AMP oraz Prezesa AM Europe.

Strony podpisały wynegocjowany dokument

Porozumienie łagodzące skutki wynikające z restrukturyzacji AMP

C. d. ze str. 3 a) odpraw jak pracownicy, którzy nie uzyskają dopuszczenia do pracy od lekarza;

b) dalszej wypłaty dodatkowego świadczenia pieniężnego w wysokości stanowiącej różnicę pomiędzy dotychczas otrzymywanym wynagrodzeniem - obliczanym jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy - a otrzymywanym świadczeniem rentowym tj. wg zasad obowiązujących w ZUZP jakim objętym był pracownik.

W przypadku zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej przez AMSG AMP wyraża wolę przejęcia obowiązku wypłaty w/w dodatkowych świadczeń pieniężnych, co może nastąpić na mocy porozumienia zawartego pomiędzy AMP a byłym pracownikiem AMSG.

Rozwiązywanie umów o pracę z pracownikiem który:

- na skutek wypadku przy pracy zaistniałego w trakcie wykonywania pracy w AMSG lub AMP, choroby zawodowej związanej z pracą w w/w Spółkach lub stwierdzenia u pracownika objawów wskazujących na powstanie choroby zawodowej związanej z pracą w w/w Spółkach - stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy, a stan jego zdrowia umożliwia wykonywanie innej pracy, i jednocześnie
- nie posiada uprawnień do renty z tytułu niezdolności do pracy, w tym z powodu choroby zawodowej lub wypadku przy pracy, odbywa się wyłącznie w trybie porozumienia stron, za wyjątkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 Kodeksu pracy.

POZOSTAŁE KWESTIE

Każdy pracownik AMP oraz pracownik AMSG objęty planem redukcji zatrudnienia,

może złożyć wniosek o rozwiązanie z nim umowy o pracę przy zastosowaniu postanowień Porozumienia, ale decyzję co do rozwiązania umowy AMP oraz AMSG, każda wobec swoich pracowników, kierując się przede wszystkim przyjętymi zasadami restrukturyzacji, a także koniecznością zapewnienia ciągłości

procesów technologiczno-produkcyjnych czy organizacyjnych w AMP oraz w AMSG. Do wniosków, które będą pochodziły od pracowników nie przewidzianych do zwolnienia lub niezawierających informacji o zamiarze skorzystania z postanowień Porozumienia nie znajdują zastosowania postanowienia Porozumienia.

Żadnemu z pracowników AMP i pracowników AMSG nie przysługuje roszczenie o rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie niniejszego Porozumienia, niezależnie od trybu przewidzianego niniejszym Porozumieniem.

W przypadku określenia innego niż stałe miejsca świadczenia pracy dla pracownika, które znajduje się w odległości większej niż 40 km od stałego miejsca zamieszkania lub dotychczasowego miejsca świadczenia pracy z jednoczesnym zwiększeniem czasu dojazdu z miejsca zamieszkania do nowego miejsca wykonywania pracy:

- pracownik uprawniony będzie do otrzymywania kwoty netto 30 zł za dzień wykonywania pracy w nowym miejscu świadczenia pracy, z wyłączeniem dni pracy wykonywanej w trybie zdalnym,
- AMP jest zobowiązany do zapewnienia pracownikowi dowozu z dotychczasowego miejsca pracy do nowego miejsca świadczenia pracy lub innego przemieszczenia się między oddziałami, zobowiązanie to może zostać spełnione, za zgodą pracodawcy przez zwrot dodatkowych kosztów dojazdu wg stawek za kilometr przebiegu pojazdu obowiązujących dla eksploatacji samochodów prywatnych dla celów służbowych.

Niniejsze Porozumienie weszło w życie z dniem 15 kwietnia br. i obowiązuje do 31 grudnia 2021 r.

Solidarność o Krajowym Programie Odbudowy Nie ma zgody na dalsze uelastycznianie form zatrudnienia

Z punktu widzenia „Solidarności” Krajowy Program Odbudowy i Zwiększenia Odporności nie zawiera konkretnych programów tworzenia nowych, trwałych i godnych miejsc pracy, bez których nie może być mowy o sprawiedliwej transformacji. Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” oceniła Krajowy Program Odbudowy i Zwiększenia Odporności jako istotny z punktu widzenia łagodzenia skutków pandemii COVID-19 w krótkim i długim terminie, jednak zgłosiło do niego wiele istotnych uwag.

Celem nadrzędnym KPO jest promowanie spójności gospodarczej, społecznej i terytorialnej UE m.in. w takich kierunkach jak wzrost potencjału gospodarczego, łagodzenie skutków społecznych i gospodarczych kryzysu, przyczynianie się do realizacji europejskiego filaru praw socjalnych oraz wspieranie zielonej transformacji. Jednak zdaniem Prezydium KK może być on realizowany jedynie w ścisłej i przejrzystej współpracy z zainteresowanymi państwami członkowskimi. Tym bardziej, że budżet KPO pochodzi w istotnej części z pożyczek, które zostaną zaciągnięte w imieniu Unii. Ważne jest również, aby nastąpiła akceptacja wszystkich państw członkowskich, inaczej realizacja Instrumentu i finansowania krajowych planów odbudowy może nie być możliwa. Problemem jest też sposób podziału środków.

- *Biorąc pod uwagę powyższe, należy negatywnie zaopiniować przedstawną przez Parlament Europejski i Radę UE zaproponowaną metodologię podziału, ponieważ nie uwzględnia skutków pandemii COVID-19 w dłuższej perspektywie* – czytamy w opinii. Również w trakcie realizacji programu „Solidarność” domaga się, aby strona rządowa przekazywała stronie społecznej sprawozdania z postępów w realizacji planu odbudowy i zwiększania odporności. Powyższe pozwoli na nadzór strony społecznej w zakresie adekwatności, skuteczności, efek-

tywności i spójności realizacji KPO.

W swojej opinii Prezydium KK bardzo dużo uwagi poświęciło rynkowi pracy i sytuacji pracowników. Szczególny niepokój wzbudzają pomysły na dalsze uelastycznianie rynku pracy. W opinii czytamy m.in. - *Po-prawa sytuacji, zwłaszcza młodych kobiet, nie może polegać jedynie na promowaniu elastycznych form zatrudnienia. W KPO brakuje konkretnych rozwiązań w tym zakresie. Dużo zastrzeżeń jest również do pracy zdalnej. - To czego oczekują pracownicy to uznania pracy zdalnej za element uzupełniający normalną organizację pracy, która może zwiększyć elastyczność wykonywania zadań służbowych.*

Prezydium jednoznacznie podkreśla, że

nie wolno mylić elastycznych form zatrudnienia od elastycznych form wykonywania obowiązków służbowych. Niestety w KPO w wielu miejscach jako drogę np. do stworzenia stabilnych reguł funkcjonowania przedsiębiorstw, zamiast skupiać się na stabilności prawa i odpowiedniego vacatio legis, proponuje się dalszą elastyczność w zatrudnieniu, a na to nie ma zgody Związku. Szczególnie w kontekście transformacji polskiej gospodarki. - *Z punktu widzenia NSZZ „Solidarność”, rzuca się w oczy brak konkretnych programów tworzenia nowych, trwałych i godnych miejsc pracy w miejscach tych utraconych, a przecież jest to jedno z podstawowych założeń tzw. sprawiedliwej transformacji. Dokument nie szacuje kosztów społecznych transformacji energetycznej i nie przygotowuje społeczeństwa na kolejne wzrosty cen energii. Jako związek zawodowy widzimy konieczność współdziałania nie tylko na etapie oceny i rzetelnej konsultacji projektu, ale przede wszystkim na etapie wprowadzania zapisów w życie. NSZZ „Solidarność” uważa też, że Związek bezwzględnie powinien być włączony, już na etapie założeń, w przygotowanie reformy publicznych służb zatrudnienia, co do tej pory niestety nie miało miejsca.*

Więcej: solidarnosc.org.pl

Zespół PIP zarekomenduje rozwiązania pracy zdalnej Ryczałt za prąd i internet

Główny Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko powołała zespół, który ma wypracować rekomendacje dotyczące pracy zdalnej Państwowej Inspekcji Pracy.

Mówiąc o uprawnieniach Państwowej Inspekcji Pracy wobec pracowników wysłanych do pracy zdalnej i kontroli warunków pracy i bhp, Katarzyna Łażewska-Hrycko powiedziała: Jest to wielowątkowa kwestia. Nie ma regulacji dotyczących pracy zdalnej. Została ona wprowadzona szczątkowo w Ustawie z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, w której znalazły się dwa rozwiązania. Artykuł 3, który wprowadza regulację, iż celem przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania. I drugie rozwiązanie w ramach tarcz to w ramach artykułów 4f i 4h, regulujące, iż w okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, pracownicy i inne osoby zatrudnione, w tym poddane obowiązkowej izolacji w warunkach domowych, mogą, za zgodą pracodawcy albo zatrudniającego, świadczyć w trybie pracy zdalnej pracą określoną w umowie i otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie. To jedyne rozwiązania dotyczące pracy zdalnej. Przepisy te w żadnej mierze nie regulują czasu pracy pracownika, tego jak praca zdalna ma być polecana, kwestii bezpieczeństwa i higieny pracy. Nad tym tematem trwają od kilku miesięcy prace w Radzie Dialogu Społecznego. Istnieją duże rozbieżności między organizacjami pracodawców a pracowników. Dojdzie zapewne do próby zawarcia umowy społecznej. Ustawa o PIP jasno określa kwestie jakie podmioty i w jakich sytuacjach możemy kontrolować. Praca zdalna nie ma określonych norm prawnych w zakładzie pracy, funkcjonują zarządzenia i regulaminy. Często odbywa się to na podstawie porozumienia pracodawca-pracownik. Pojawiły się one w związku z sytuacją, w której strony musiały sobie jakoś poradzić w związku z brakiem regulacji ustawowych. Najczęściej odwołują się do rozwiązań związanych z telepracą. Nie jest to jednak stuprocentowe wyjaśnienie sytuacji.

Nad uregulowaniem powyższych kwestii od kilku miesięcy trwają prace w Radzie Dialogu Społecznego.

Źródło: solidarnosc.org.pl

Negocjacje umowy społecznej przerwane do 20 kwietnia

6 godzin trwała piątkowa runda negocjacji pomiędzy przedstawicielami rządu i związków zawodowych dotyczących górnictwa i transformacji województwa śląskiego. Na prośbę strony rządowej ogłoszono przerwę w rozmowach do wtorku 20 kwietnia do godziny 10.00.

Negocjacje umowy społecznej znajdują się w końcowej fazie. Jeśli we wtorek uda się uzgodnić pełny tekst dokumentu, zostanie on zaprezentowany organom statutowym poszczególnych central związkowych. Dopiero po uzyskaniu akceptacji tych gremiów umowa będzie mogła zostać podpisana, a następnie przekazana do notyfikacji Komisji Europejskiej. Zgoda KE warunkuje wejście umowy w życie.

Umowa społeczna ma kompleksowo regulować proces stopniowej likwidacji górnictwa węgla kamiennego w Polsce do 2049 roku połączony z transformacją gospodarczą Górnego Śląska. Dokument stanowi rozwinięcie i uszczegółowienie porozumienia, zawartego przez związki zawodowe z przedstawicielami rządu 25 września 2020 roku. Źródło: solidarnosc.katowice.pl

Nie wiesz? Pytaj! *Interwencje*

Przewodniczący MOZ NSZZ "S" ArcelorMittal Poland
Interwencje, płace, zatrudnienie
Prawo pracy, BHP, SIP, sprawy socjalne
Sprawy finansowe
Porady prawne

- Jerzy Goiński tel. 776 61 05
- Lech Majchrzak tel. 776 92 37
- Mirosław Nowak tel. 776 75 97
- Małgorzata Nędzka tel. 776 88 44
- Łukasz Bieńkowski, Jerzy Rożek

Dyżury prawne dla Członków Związku prowadzone są w budynku związkowym DAMM 4 pok. 8 w piątki w godz. 12:00 - 15:00, po uprzednim uzgodnieniu terminu wizyty w sekretariacie związku tel. 61 05

Kasa Związku czynna jest od poniedziałku do piątku w godz. 11:00 - 15:00

Internetowa strona: www.hksolidarnosc.pl

Poczta e-mail sekretariat: sekretariat@hksolidarnosc.pl

Redakcja: redakcja@hksolidarnosc.pl

I TY MOŻESZ POMÓC!!!

POTRZEBUJĄCY SĄ OBOK NAS, TAK NIEWIELE Z NASZEJ STRONY TRZEBA...

PODARUJ SWÓJ 1% PODATKU

Wpisz w rozliczeniu PIT:
NR KRS 0000387207
Cel szczegółowy:
1639 Jakub Maciejewski



> 21 kwietnia 2019 roku, w Niedzielę Wielkanocną przywitaliśmy na świecie naszego upragnionego synka Jakuba. Kubuś urodził się w 24 tygodniu ciąży przez cesarskie cięcie z powodu ablacji łożyska. Dzięki intensywnej terapii przeżył i miał dobre rokowania mimo wielu wcześniejszych dolegliwości. Tak było do czasu kiedy zapadł na zapalenie płuc.

Od tamtego momentu zaczęła się nierówna walka synka z chorobą. Dziecko spędziło wiele miesięcy wspomaganie oddychowo przez respirator. Przewlekła intubacja spowodowała porażenie strun głosowych i zwięzienie krtani. Kubuś nie wydaje dźwięków, a do domu wyszedł z ręką tracheostomijną, która bardzo utrudnia mu życie. Okoloporodowe wylewy krwi do mózgu oraz półtorczny pobyt w szpitalu prawie bez ruchu doprowadziły do obniżonego napięcia mięśniowego, a co za tym idzie znacznego opóźnienia psychoruchowego.

Jakub wymaga intensywnej rehabilitacji oraz opieki wielu specjalistów. Możliwe, że będzie konieczna skomplikowana operacja krtani i strun głosowych, aby mógł zacząć wypowiadać swoje pierwsze słowa.

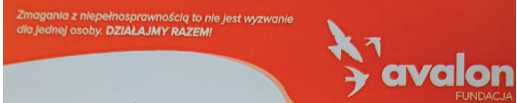
Państwa 1% podatku oraz każda złotówka wpłacona na subkonto syna ma dla nas ogromne znaczenie oraz przyczynia się do poprawy funkcjonowania dziecka. W imieniu swoim i syna za każdą pomoc dziękujemy Wdzięczni Rodzice.



J. WNIOSEK O PRZEKAZANIE 1% PODATKU NALEŻNEGO NA RZECZ ORGANIZACJI POŻYTKU PUBLICZNEGO (OPP)	
Numer KRS: 0000387207	KWOTA:
1. INFORMACJE O WNIOSZCIE	
1639 JAKUB MACIEJEWSKI	
PIT: J	

lub przekaż darowiznę:
Bank Millennium 85 1160 2202 0000 0001 9214 1142
Fundacja "Serca dla Maluszka"
Tytułem: 1639 Jakub Maciejewski

Miejscowość: Sławków
Województwo: śląskie



Zmagania z niepełnosprawnością to nie jest wyzwaniem dla jednej osoby. **DZIAŁAJMY RAZEM!**

KRS: 0000270809
CEL SZCZEGÓŁOWY:
Ostaszewski, 9642

Nazywam się Adam Ostaszewski, mam 47 lat. Poruszam się na wózku inwalidzkim, a na krótkich dystansach o chodzik.

Jest to skutek zachorowania na GBS (Zespół Guillaina-Barrégo). Choroba ta niszczy układ nerwowy, znosząc czucie i powodując paraliż. Jedyną drogą leczenia jest ciągła, intensywna rehabilitacja. Zwracam się z prośbą o pomoc w walce z chorobą poprzez przekazanie 1% podatku na moją rehabilitację.

Przekazując 1% podatku Fundacji Avalon z dopiskiem OSTASZEWSKI, 9642 wspierasz mnie w codziennych zmaganiach oraz dalszym leczeniu i rehabilitacji.

Serdecznie dziękuję.

J. WNIOSEK O PRZEKAZANIE 1% PODATKU NALEŻNEGO NA RZECZ ORGANIZACJI POŻYTKU PUBLICZNEGO (OPP)		
Numer KRS: 0000270809	Wniosekwna kwota: Kwota z poz. 138 nie może przekroczyć 1% kwoty z poz. 126, po zaoptymizowaniu do pełnych dziesiątek groszy w dół.	138. KWOTA
K. INFORMACJE UZUPELNIAJĄCE		
Podatnicy, którzy wypełnili część J, w poz. 139 mogą podać cel szczegółowy 1%, a zaczynając kwadrat w poz. 140 wyznaczyć zgodną na przekazanie OPP swojego imienia, nazwiska i adresu wraz z informacją o kwocie z poz. 138. W poz. 141 można podać dodatkowe informacje, np. ułatwiającej kontakt z podatnikiem (telefon, e-mail).		
139. Cel szczegółowy 1%: Ostaszewski, 9642	140. Wyznacznik zgodny	



PRZEKAŻ 1% PODATKU KUBUSIOWI

KRS: 0000037904
cel szczegółowy 1%:
JAKUB SIWIEC - 26538

Adam Ostaszewski
- nasz kolega również potrzebuje pomocy. Możesz mu jej udzielić przekazując 1% podatku wypełniając PIT. Wystarczy wpisać nr KRS 0000270809 i cel szczegółowy: OSTASZEWSKI 9642

Kim jest Kuba?
Kuba urodził się z cytomegalią wrodzoną i czterokrotnym porażeniem dziecięcym. Kubuś nie mówi, nie siedzi i nie chodzi. Jest całkowicie uzależniony od naszej pomocy. Dlatego tak ważna jest stała i intensywna rehabilitacja oraz różnego rodzaju terapie.

Na co potrzebuje wsparcia?
Twój 1% pomoże pokryć koszty związane z rehabilitacją ruchową, wizytami u specjalistów oraz zakupem sprzętu rehabilitacyjnego.

Aby przekazać 1% podatku należy uzupełnić PIT jak poniżej:

J. WNIOSEK O PRZEKAZANIE 1% PODATKU NALEŻNEGO NA RZECZ ORGANIZACJI POŻYTKU PUBLICZNEGO (OPP)		
Numer KRS: 0000037904	Wniosekwna kwota: Kwota z poz. 138 nie może przekroczyć 1% kwoty z poz. 126, po zaoptymizowaniu do pełnych dziesiątek groszy w dół.	138. KWOTA
K. INFORMACJE UZUPELNIAJĄCE		
Podatnicy, którzy wypełnili część J, w poz. 139 mogą podać cel szczegółowy 1%, a zaczynając kwadrat w poz. 140 wyznaczyć zgodną na przekazanie OPP swojego imienia, nazwiska i adresu wraz z informacją o kwocie z poz. 138. W poz. 141 można podać dodatkowe informacje, np. ułatwiającej kontakt z podatnikiem (telefon, e-mail).		
139. Cel szczegółowy 1%: JAKUB SIWIEC - 26538	140. Wyznacznik zgodny	

1% MOŻESZ TEŻ PRZEKAZAĆ DAROWIZNĄ: FUNDACJA DZIECIOM "DZIAJCZY Z POMOCĄ" ul. Łomaska 5, 01-685 Warszawa Altor Bank S.A. 42 2490 0005 0000 4600 7549 3994 tytuł wpłaty: 26538 Jakub Siwiec darowizna na pomoc i ochronę zdrowia

Dziękujemy za okazaną pomoc Rodzice Kuby

OTO NASZ SYN I MAŁY RYCERZ LWIE SERCE.
OD URODZENIA WYGRYWA KOLEJNE BITWY Z WRODZONĄ WADĄ SERCA, PADACZKĄ I PORAŻENIEM MÓZGOWYM. JEST TO MOŻLIWE DZIĘKI POMOCY I WSPANIAŁOMYŚLNOŚCI LUDZI, KTÓRZY PRZEKAZUJĄ MU 1% PODATKU.

1% KRS 00000 37904, CEL SZCZEGÓŁOWY: 12138 POSKART MIKOŁAJ

PODARUJ SWÓJ 1%

WOLNY Związkowicz str. 6

KRS 0000186434 / SUBKONTO 292/B LENA BERNATOWICZ 1% NA REHABILITACJE. Z GÓRY DZIĘKUJEMY ZA OKAZAŁĄ ŻYCZLIWOŚĆ

MOŻNA WSPOMÓC DAROWIZNĄ WPLACAJĄC PIENIĄDZE NA KONTO FUNDACJI: 89894400030000208820000010, W TYTULE LENA BERNATOWICZ 292/B DAROWIZNA FUNDACJA POMOCY OSOBOM NIEPEŁNOSPRAWNYM "SŁONECZKO" 77-400 Złotów, Stawnica33 A, tel./fax: 67 263 25 96, 48 600 450 205

Wydaje MOZ NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland SA – Dąbrowa Górnicza
Redakcja: Agnieszka Segda tel. 032 776 88 30,
Adres redakcji: Al. J. Piłsudskiego 92, 41-308 Dąbrowa Górnicza.
Druk: UnidruX Sp. z o. o. Poligrafia 32 792-77-09 Nakład 1.000 egz.