



Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 5/1175

1 lutego 2012 r.

Kraków

POSIEDZENIE KRH

Członkowie Komisji Robotniczej Hutników na zebraniu zwołanym w ostatni poniedziałek stycznia spotkali się z Dyrektorem Biura Kadr i Relacji Społecznych Andrzejem Węglarzem oraz z Cezarym Kozińskim, Głównym Specjalistą Zespołu ds. Współpracy Społecznej w AMP SA. Zaproszeni goście poinformowali związkowców o planach pracodawcy związanych z restrukturyzacją zatrudnienia w roku bieżącym i o proponowanych przez pracodawcę wariantach tegorocznych podwyżek.

W zebraniu wzięło udział 27 na 30 członków Komisji Robotniczej Hutników. Przed przystąpieniem do obrad **uhonorowano wieloletniego duszpasterza hutników ojca Niwarda Karsznę**, który z racji wieku i stanu zdrowia pod koniec ubiegłego roku wycofał się z dalszego pełnienia posługi duszpasterskiej. W ciągu ostatnich kilkadziesiąt lat towarzyszył hutniczej „Solidarności” rozpoczynając modlitwą walne zebrania i uczestnicząc w niemal wszystkich naszych rocznicach i uroczystościach. W dowód wdzięczności otrzymał od naszego Związku pamiątkowy zegarek i złożone na piśmie podziękowania, które w obecności wszystkich zgromadzonych odczytał przewodniczący Władysław Kielian. O. Niward wspominając minione lata zapewnił, że „Solidarność” zawsze była i będzie bliska jego sercu. Życzył wszystkim związkowcom, aby w swoich działaniach kierowali się wspólnym dobrem i działali w zgodzie z ideałami, jakie stanowią o sile „Solidarności”.

Kontynuując zebranie delegaci zapoznali się z informacją o realizacji związkowego budżetu w 2011 roku oraz **przyjęli plan budżetu na rok 2012**. W roku ubiegłym zwiększono wydatki na okazjonalne paczki dla członków oraz wypłacono więcej świadczeń statutowych niż przewidywano, lecz mimo to zmieszczono się w planowanych kosztach. Ani do ubiegłorocznych rozliczeń finansowych, ani do zaproponowanego na rok bieżący budżetu KRH nie zgłoszono uwag. W związku z tym delegaci podjęli jednomyślnie uchwałę o przyjęciu planu budżetu na 2012 r.

Po krótkiej przerwie na posiłek za stołem prezydialnym zasiędlili wymienieni na wstępie goście: panowie Andrzej Węglarz i Cezary Koziński. W trwającej około dwóch godzin **rozmowie z przedstawicielami dyrekcji AMP** omawiano dwa, obecnie najważniejsze dla pracowników tematy, to jest oczekiwane przez nich podwyżki wynagrodzeń oraz zapowiadana przez pracodawcę dalsza redukcja zatrudnienia.

Zaczęte jeszcze w ubiegłym roku **negocjacje placowe**, jak zwykle bardzo trudne, już przeciągnęły się do końca stycznia, jednak do chwili obecnej nie osiągnięto takiego zbliżenia stanowisk, aby mogły się zakończyć podpisaniem porozumienia. Kwestie sporne to nie tylko wysokość samych podwyżek, ale także sposób podziału pieniędzy. Zdaniem dyrekcji wzrost płac powinien być ustalany procentowo, a nie jak chce strona społeczna -

kwotowo. Strona pracodawcy widzi to w ten sposób: część kwoty podwyżki trafi w równym procencie do każdego, lecz druga część będzie uznaniowa, przyznawana przez kierownika jednostki organizacyjnej z dostępnej mu kwoty ustalonej też procentowo, średnio na pracownika. Jak usłyszeliśmy, jedynie sam sposób procentowego dzielenia może podlegać negocjacji.

Dyrektor zaatakowany o zbyt niski poziom podwyżek odwoływał się do słabej wydajności, do niezadawalających wyników, do tego że koszty rosną nie tylko pracownikom, lecz także pracodawcy, który w tym roku płacić będzie m.in. zwiększone składki rentowe. Ponieważ kwestia wydajności, kosztów i naszej konkurencyjności w stosunku do innych hut europejskich bardzo interesowała delegatów, ze strony przewodniczącego KRH padła propozycja zorganizowania w lutym br. osobnego

dokończenie na str. 2

Posiedzenie Zespołu Roboczego z 31.01.2012

W ostatnim dniu stycznia odbyło się kolejne spotkanie Zespołu Roboczego z przedstawicielami pracodawcy. Tematami spotkania były, jak poprzednio, sprawy podwyżek płac w bieżącym roku, kwestie zasad wypłaty za tzw. urlopy techniczne i oczywiście sprawy różne. W pierwszych dwóch tematach strony przedstawiły swoje stanowiska, i jak było do przewidzenia, główną kością niezgody była procentowa wartość wskaźnika wzrostu płac i sposób zrealizowania podwyżek. Po serii przepychanek sprawę tę przesunięto na spotkanie w dniu 7 lutego, gdzie zarówno związki, jak i pracodawca powinni zgłosić bardziej konkretne stanowiska.

Nie zawarto także porozumienia w kwestii płatności za urlopy techniczne, sprawa jednak nie jest zbyt nagląca, gdyż w najbliższym czasie nie przewiduje się występowania tego zjawiska, przynajmniej w oddziale krakowskim.

W sprawach różnych wyjaśniono określenia szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych, co ma wpływ na przyznawanie posiłków. I tak, za szkolenie wewnętrzne uznaje się takie, które odbywa się na terenie ArcelorMittal Poland S.A. (w tym w ośrodku szkolenia na os. Złota Jesień). Za takie szkolenie - w myśl Systemu Elektronicznej Ewidencji Posiłków - posiłek przysługuje. Szkoleniami zewnętrznymi są te poza AMP S.A. - za dni spędzone na takich szkoleniach posiłek odliczany jest od ilości przysługujących pracownikowi w danym miesiącu. Pewne zamieszanie w sprawach socjalnych wywołało ostatnio wydane zarządzenie w sprawie urlopów. Wynika z niego, że wystarczy teraz sam wniosek urlopowy, nie musi być wypełniana karta urlopowa. Nie współgra takie rozwiązanie z Regulaminem funduszu socjalnego, gdyż przy ubieganiu się o tzw. „gruszę” pracownik nie ma jak udowodnić, że przebywał na urlopie. Sposób załatwienia tej sprawy ma być przedstawiony związkom na spotkaniu w dniu 7 lutego.

dokończenie ze str. 1 **POSIEDZENIE KRH**

spotkania z wiceprezesem Zarządu AMP, spotkania poświęconego tylko tym tematom.

Na razie skutkiem negocjacji prowadzonych w trakcie posiedzeń Zespołu Roboczego strony zgodziły się co do premii, która rośnie o 1 proc. począwszy od 1 stycznia. Nadal toczą się rozmowy w sprawie tegorocznych kwot „postojowego”.

Gorąca dyskusja wywiązała się po informacji o planie zatrudnienia na rok bieżący. Delegaci dali wyraz swojemu zaniepokojeniu, nie do końca przekonani, że szykowane zwolnienia w dużej części pokrywają się z prognozowanymi odejściami osób, które kwalifikują się do odejść naturalnych i odpraw typu „E”.

W 2012 roku z samego AMP (bez Zdzieszowic) według założeń pracodawcy musi odejść około 950 osób i to w terminie do końca czerwca. Taka skala zwolnień musi być traktowana jak zwolnienia grupowe i dlatego podlegać będzie odpowiedniej procedurze. W roku 2011 nie zwalniano więcej osób niż 30 na miesiąc, więc nie było wtedy mowy o zwolnieniach grupowych. Dyrektor zastrzegł, że jest jeszcze za wcześnie, by mówić o konkretnych programach odejść (na to musimy poczekać do końca lutego). Podobno wśród pracowników AMP jest ok. 1000 osób na 4, 3 i 2 lata przed emeryturą, ale przecież są w tej grupie tacy, których pracodawca będzie chciał zatrzymać.

Dla porównania w zeszłym roku za porozumieniem stron tzn. z dodatkową odprawą odeszła grupa licząca 157 osób. Dużo mniej było odejść na renty (4 osoby) i emerytury (26), a na świadczenie przedemerytalne przeszła tylko 1 osoba. W tym czasie zmarło 27 pracowników, co powiększyło liczbę odejść z innych niż powyższe przyczyn. Do tego trzeba dodać wydzielenia dokonane w ubiegłym roku (np. z IT do osobnego podmiotu przeszło kilkadziesiąt pracowników). Dodajmy, że w tym roku z dawnej Huty Batory, sprzedanej HW Pietrzak Holding Sp. z o.o., do nowego pracodawcy przejdzie ok. 250 osób.

Delegaci z gorzką ironią pytali, czy przy tak dużych zwolnieniach będzie jeszcze miał kto w hutach pracować? Jeśli będzie tego wymagała rosnąca produkcja, wtedy będą przyjęcia, zapewnił dyrektor. Już teraz pracodawca nie tylko zwalnia, ale i przyjmuje. Niestety, niezbyt wielu ze spółek Manpower, i to najczęściej na najniższych stawkach. Tymczasem w tym roku kolejnych kilkaset osób planuje się przerzucić do tej spółki!

Wiele padło zarzutów w stosunku do pracodawcy, który zdaniem wypowiadających się osób nie docenia wysiłku załogi, a przecież to dzięki niej osiąga zyski. I być może byłyby one większe, gdyby zmienił politykę sprzedaży. Za niskie podwyżki, za duże dysproporcje w zarobkach - to kolejne zarzuty. Straszak w postaci zwolnień nie stanowi żadnej motywacji, przeciwnie, w takiej atmosferze pracownik gorzej pracuje. A jeśli pracodawca chce większej wydajności, niech stworzy ku temu mobilizujące warunki, między innymi lepiej wynagradzając pracownika.

Delegaci KRH domagali się od swoich rozmówców większej liczby konkretów, na przykład ile po proponowanej podwyżce miałby zarabiać np. przeciętny pracownik Walcowni Zimnej ze średnim wynagrodzeniem ok. 2.400 zł? Na to pytanie oczywiście nie uzyskano odpowiedzi, a to z powodu proponowanej przez pracodawcę części uznaniowej (nie wiadomo ile z przekazanej do podziału puli przyzna kierownik). Mimo to, jeśli ktoś skieruje takie pytanie drogą mailową z podaniem konkretnego przykładu dotyczącego określonego stanowiska pracy może liczyć na odpowiedź. Także informację na temat tzw. awansów

pienowych dokonanych w roku 2011 (ilu pracowników fizycznych i umysłowych awansowano i o ile z tego tytułu wzrosły ich wynagrodzenia) obiecano przekazać w możliwie bliskim terminie. W trakcie spotkania rozwiano kilka niejasności dotyczących emerytur pomostowych. Niektórzy pracownicy z uprawnieniami do pomostówek już teraz zaczynają odbierać swoje papiery z kadr, ponieważ sami muszą iść z nimi do ZUS. Niestety zakład pracy nie ma wpływu na procedurę związaną z odchodzeniem na ww. emeryturę, ponieważ zależy ona tylko od ZUS. Obiecano rozważyć, czy da się uwzględnić niektóre sugestie dotyczące terminu odejścia pracowników, którym brakować będzie kilka miesięcy do uzyskania uprawnień do świadczeń przedemerytalnych.

Po wyjściu gości zebranie KRH trwało jeszcze tylko krótką chwilę potrzebną na podsumowanie uzyskanych właśnie informacji. Dodajmy, że w przyszłym tygodniu odbędzie się zebranie ZOK, na którym Solidarność przedyskutuje propozycje płacowe złożone przez pracodawcę.

Posiedzenie Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”

Obrađująca w ubiegłym tygodniu w Białymstoku Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” zajęła się przede wszystkim akcją zbierania podpisów pod referendum emerytalnym. Sprzeciwiła się także założeniom ustawy o podatku od niektórych kopalni. Związkowcy zajęli również głos w sprawie nowych przepisów refundacyjnych.

W przyjętej uchwale związkowcy uznali, iż ustawa o podatku od niektórych kopalni narusza „zasady stabilności i równości podmiotów gospodarczych wobec prawa”. Komisja Krajowa zdecydowała, że w przypadku wejścia w życie ustawy skieruje do Trybunału Konstytucyjnego wnioski o zbadanie jej zgodności z Konstytucją.

W innym przyjętym dokumencie Komisja Krajowa negatywnie oceniła sytuację w służbie zdrowia spowodowaną wprowadzeniem nowych przepisów refundacyjnych. - Strach pacjentów, utrudnienia w dostępie do leków, protest lekarzy i farmaceutów - to efekt wadliwego prawa stanowionego z naruszeniem reguł demokratycznych, lekceważeniem negatywnych opinii i ostrzeżeń kierowanych do rządu przez związki zawodowe, ekspertów i środowiska medyczne. Konsekwencje nieodpowiedzialnych decyzji władzy ponoszą obywatele, szczególnie ci dotknięci ciężkimi, często nieuleczalnymi chorobami - głosi treść stanowiska Komisji Krajowej.

Komisja Krajowa zajęła się sytuacją w Ruch S.A. KK poparła działania tamtejszej organizacji NSZZ „S” zmierzające do powstrzymania kolejnych zwolnień grupowych. - Z kilkunastotyśięcnej załogi pozostaje w chwili obecnej mniej niż 2 tysiące. Wszelkie koszty nieudolnych działań spadają dziś na załogę, a członkowie poszczególnych zarządów nie ponieśli żadnej odpowiedzialności - podkreślono w stanowisku.

Komisja Krajowa podziela powszechnie formułowane wątpliwości dotyczące właściwej ochrony praw obywatelskich w przypadku podpisania i ratyfikowania porozumienia ACTA. Niedopuszczalny jest brak konsultacji społecznych i publicznej debaty w trakcie prac przygotowawczych nad przyjęciem tak ważnego dokumentu - głosi treść stanowiska Komisji Krajowej. Związkowcy wezwali w dokumencie rząd do zawieszenia decyzji w sprawie podpisania ACTA oraz zażądali przeprowadzenia publicznej debaty nad jego treścią.

Podpisy zbieramy do końca tygodnia

Jeszcze do końca bieżącego tygodnia prosimy o zwrot do KRH list z podpisami domagającymi się **zwolnienia referendum w sprawie utrzymania obecnych rozwiązań emerytalnych**.

Do tej pory hutnicza „Solidarność” przekazała ponad 3.100 podpisów do Komisji Krajowej, poprzez ZR Małopolska.

Przy okazji zbierania podpisów, o których piszemy powyżej warto dodać parę słów komentarza. Otóż media telewizyjne i internetowe, które w ostatnich latach są głównymi kreatorami dostarczanych informacji, intensywnie wtłaczają nam do głów, że partia opozycyjna SLD ma zamiar zbierać podpisy pod referendum w sprawie utrzymania obecnych rozwiązań emerytalnych. Z takim przekazem występuje ostatnio telewizja TVP, mianująca się „publiczną”.

O tym, że „Solidarność” dużo wcześniej rozpoczęła zbieranie podpisów i o tym, że przyłączyły się do tej akcji inne związki zawodowe i organizacje - cisza medialna. Cisza dotyczy także ilości zebranych w tak krótkim czasie podpisów.

Wiadomym jest, że związek zawodowy nie zamieści swoich reklam telewizyjnych, a te przecież należą do najdroższych. Związek zawodowy nie ma swojego ugrupowania w parlamencie, które mogłoby wpływać np. na ustawy, czy wybór władz. Tak więc w stacjach telewizyjnych i internetowych kreuje się te ugrupowania i te firmy (czytaj władze spółki płacące za reklamy), które dają lub w przyszłości mogą dać wymierne korzyści finansowe.

Porady prawne

Świadczenie przedemerytalne

Prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która:

1) do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, u którego była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 56 lat - kobieta oraz 61 lat - mężczyzna i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

2) do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o zatrudnianiu bezrobotnych, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn, lub

3) do dnia ogłoszenia upadłości prowadziła nieprzerwanie i przez okres nie krótszy niż 24 miesiące pozarolniczą działalność i za ten okres opłacała składki na ubezpieczenia społeczne oraz do dnia ogłoszenia upadłości ukończyła co najmniej 56 lat - kobieta i 61 lat - mężczyzna i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

4) zarejestrowała się we właściwym powiatowym urzędzie pracy w ciągu 30 dni od dnia ustania prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, pobieranej nieprzerwanie przez okres co najmniej 5 lat, i do dnia, w którym ustało prawo do renty, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna i osiągnęła okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

5) do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o zatrudnianiu bezrobotnych, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn, lub

6) do dnia 31 grudnia roku poprzedzającego rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego, z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, u którego była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiadała okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 34 lata dla kobiet i 39 lat dla mężczyzn.

Kwota świadczenia przedemerytalnego od 01-03-2011 r. wynosi 867,25 zł miesięcznie. Podstawa prawna: (Dz.U.z2004 r. nr 120, poz. 1252 z późn. zm.).

Korzystne orzeczenie

Sąd Najwyższy stanął po stronie pracowników. Pracodawca ma obowiązek konsultowania ze związkiem zawodowym planowanych wypowiedzeń.

Zgodnie z wydanym w ubiegłym tygodniu orzeczeniem (Sygn. akt III PZP 7/11) odmowa udostępnienia przez związek zawodowy listy jego członków czy też pracowników, którzy wystąpili do związku o podjęcie obrony jego praw, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku konsultacji zamiaru wypowiedzenia im pracy. SN stanął na stanowisku, że pracodawca planujący zwolnienia musi najpierw przedstawić związkowcom listę pracowników do zwolnienia.

Dr Marcin Zieleniecki, z Zespołu Prawnego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” zwraca uwagę na fakt, że pracownik ma tylko siedem dni na odwołanie się do sądu, a wcześniejsza informacja o planowanym wypowiedzeniu, pozwoli mu przygotować się do obrony i ocenić szanse obrony przed sądem.

Dotychczas zdarzało się, że pracodawcy próbowali unikać obowiązku konsultacji zwolnień pracowników, jeśli zakładowa organizacja związkowa odmówiła udostępnienia listy swoich członków lub pracowników, którzy wystąpili do związku o podjęcie obrony ich praw.

W czym i jak może pomóc PIP?

W jaki sposób należy zgłosić do Państwowej Inspekcji Pracy skargę na naruszanie praw pracowniczych?

Skargi dotyczące naruszania praw pracowniczych mogą być zgłaszane do Państwowej Inspekcji Pracy pisemnie, telegraficznie lub za pomocą telefaksu, poczty elektronicznej, a także ustnie do protokołu.

Zgodnie z art. 44 ust. 3 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2007r. Nr 89, poz. 589) inspektor pracy jest zobowiązany do nieujawniania informacji, że kontrola przeprowadzana jest w następstwie skargi, chyba że zgłaszający skargę wyrazi na to pisemną zgodę (Konwencja Nr 81 Międzynarodowej Organizacji Pracy).

W przypadku zastrzeżeń co do postępowania inspektora pracy, można złożyć skargę do okręgowego inspektora pracy właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy.

W siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie udzielane są także porady prawne z zakresu prawa pracy:

- telefonicznie: (12) 421-36-08

poniedziałek, środa: w godz.: 10.00 - 18.00

dokończenie na str. 4

Komunikat Biura BHP i Ochrony AMP

W celu minimalizacji zagrożeń wynikających z natężenia ruchu pojazdów w punktach kontrolnych oddziału, planujemy - począwszy od dnia 1 lutego 2012 r. - wprowadzić następujące zmiany w organizacji ruchu osób i pojazdów przez bramy wjazdowe huty:

1/ **bramy nr 1A (wjazd) i 1B (wyjazd)** - ruchu osób i pojazdów osobowych (prywatnych i służbowych) oraz pojazdów dostawczych o ładowności do 3,5 T; **otwarte przez całą dobę we wszystkie dni w roku.**

2/ **brama nr 2** - ruch osób i pojazdów osobowych (prywatnych i służbowych), dostawczych do 3,5 T oraz niektórych pojazdów ciężarowych PTS S.A., okresowo wg poniższego harmonogramu:

- **w dni robocze: otwarta w godzinach od 05:00 do 07:30; od 13:00 do 15:30 oraz od 21:00 do 23:00**, w pozostałych godzinach zamknięta;

- w święta oraz dni ustawowo wolne od pracy: stale zamknięta; ruch pieszych przejmują bramy nr 1 i nr 3, ruch pojazdów osobowych i dostawczych - brama nr 1, ruch pojazdów ciężarowych PTS S.A. - brama nr 3.

3/ **brama nr 3 - czynna przez 24 godziny przez wszystkie dni w roku**, w następujący sposób:

a/ dla ruchu osób - otwarta przez całą dobę we wszystkie dni w roku;

b/ dla ruchu pojazdów wymagających ważenia - otwarta w dni robocze od poniedziałku od godziny 06:00 do soboty do godziny 06:00.

c/ dla ruchu innych pojazdów o ładowności powyżej 3,5 T - otwarta w dni robocze od godziny 23:00 do godziny 6:00 oraz od soboty od godziny 06:00 do poniedziałku do godziny 06:00.

4/ **brama nr 4** - ruch osób i pojazdów osobowych (prywatnych i służbowych) oraz dostawczych do 3,5 T; okresowo wg poniższego harmonogramu:

- **w dni robocze: otwarta w godzinach od 05:00 do 07:30; od 13:00 do 15:30 oraz od 21:00 do 23:00**, w pozostałych godzinach zamknięta;

- w święta oraz dni ustawowo wolne od pracy: stale zamknięta; ruch pieszych przejmują bramy nr 1 i nr 3, ruch pojazdów osobowych i dostawczych - brama nr 1.

5/ **brama nr 5 - ruch osób i pojazdów ciężarowych** nie wymagających ważenia; czynna okresowo wg poniższego harmonogramu:

- **w dni robocze: otwarta w godzinach od 5:00 do 23:00**, w pozostałych godzinach zamknięta,

- w święta oraz dni ustawowo wolne od pracy: stale zamknięta, ruch pieszych przejmują bramy nr 1 i nr 3, ruch pojazdów ciężarowych - brama nr 3.

Prośba o pomoc

Bardzo proszę o przekazanie 1% podatku na leczenie mojej żony Anny Stanieckiej chorej na białaczkę. Wypełniając PIT proszę wpisać **KRS 0000052378 z dopiskiem „Dla Anny Stanieckiej”**.

Subkonta udzieliła Hutnicza Fundacja Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej.

Z całego serca dziękuję za okazaną pomoc

Paweł Stanecki - pracownik AMP ZE-K

dok. ze str. 3 **W czym i jak może pomóc PIP?**

wtorek, czwartek, piątek: w godz.: 10.00 - 15.00

- osobiście: Kraków, pl. Szczepański 5, pokój nr 302 (III piętro)

poniedziałek, środa: w godz.: 10.00 - 18.00

wtorek, czwartek, piątek: w godz.: 10.00 - 15.00

OIP nie rozpatruje korespondencji otrzymanej pocztą elektroniczną, która nie spełnia wymogów określonych w art. 63 §2 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego. Zgodnie z tym przepisem podanie powinno zawierać co najmniej wskazanie osoby, od której pochodzi, jej adres i żądanie oraz czynić zadość innym wymaganiom ustalonym w przepisach szczególnych.

Oznacza to, że treść kierowanej korespondencji powinna zawierać co najmniej wskazanie:

1. osoby, od której pochodzi (jej imienia i nazwiska),

2. adresu (kodu pocztowego, miejscowości, ulicy, nr domu i mieszkania) tej osoby,

3. przedmiotu sprawy, której dotyczy.

Wnosząc skargę w imieniu innej osoby, zgłaszający ma obowiązek dołączyć pisemną zgodę osoby, na rzecz której wnoszona jest skarga. Zgoda powinna być wyrażona w sposób wyraźny, np. w formie pełnomocnictwa, jeżeli z treści pełnomocnictwa taka zgoda wynika. W przypadku nie uzupełnienia wyżej wymienionych danych, sprawa nie będzie rozpatrzona.

Kontrola przestrzegania prawa pracy zmierza do wyeliminowania nieprawidłowości i skłonienia pracodawcy do przeciwdziałania im w przyszłości. W indywidualnych sprawach inspektor pracy nie zastępuje sądu pracy i dlatego w razie np. sporu o wynagrodzenie, pracownik we własnym interesie powinien niezwłocznie złożyć pozew do sądu pracy, który jest jedynie władny zasądzić na rzecz pracownika określoną należność.

Skierowanie pozwu do sądu pracy, niezależnie od złożenia skargi do PIP jest korzystne dla pracownika, ponieważ przerywa bieg przedawnienia roszczeń o dochodzone przed sądem należności, zgodnie z art. 295 § 1 pkt 1 K.p. W razie potrzeby, sprawa wniesiona do sądu może zostać na wniosek pracownika zawieszona, w związku z badaniem tego problemu przez inspektora pracy.

Uwaga przewodniczący!

W związku z przygotowaniem do Dnia Kobiet, prosimy przewodniczących „Solidarności” w poszczególnych komórkach organizacyjnych o aktualizację list członkiń naszego Związku w nieprzekraczalnym terminie 15 lutego br.

Premia za grudzień 2011 r.

Premia wypłacona w styczniu (przekroczone koszty działalności) jest nieco niższa od bazowego funduszu premiowego i wynosi 5,7% średnich plac zasadniczych pracowników AMP.

Koledze Jerzemu Rośkowi

wyrazy głębokiego współczucia z powodu śmierci Matki składają koleżanki i koledzy z „Solidarności” spółki Kolprem

NOWOHUCKI BIULETYN SOLIDARNOŚCI

Pismo KRH NSZZ "Solidarność". Red.: Mirosława Włazińska, Roman Wątkowski (red. odp.). Tel. 290-38-29, tel/fax 290 37-72.

Nakład 2 000 szt. Numer zamknięto 01.02.2012 r. Do użytku wewnętrznego członków i sympatyków NSZZ "Solidarność".

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