

Posiedzenie Zespołu Roboczego

• 20.12.2011r odbyło się spotkanie Zespołu Roboczego, omówiono następujące tematy:

1. Wykup bonów nabiłowych od 2 lutego 2012 r. , ze względów prawnych, niezależnych od ArcelorMittal Poland S.A. , niezbędne stało się przyspieszenie wykupu bonów nabiłowych. Strony zawarły porozumienie regulujące tą kwestię:

Porozumienie z dnia 08.12.2011r.

w sprawie sprawy treści ustaleń w zakresie wykupu bonów nabiłowych

Strony Porozumienia zgodnie uzgadniają dokonanie zmiany treści Porozumienia z dnia 07.03.2011r. w sprawie „wykupu bonów nabiłowych” poprzez zmianę jego ust.2. pkt.2 na następującą treść:

„z dniem **01.02.2012r.** płaca zasadnicza pracowników uprawnionych w dniu 31.12.2011r. do otrzymywania bonów nabiłowych o wartości 18zł, zostanie zwiększona o 18zł, z jednoczesną całkowitą likwidacją bonów nabiłowych w ArcelorMittal Poland S.A.”

2. Ruchy płacowe w AMP SA w ciągu 2012 r. Pracodawca w trakcie spotkania nie przedstawił konkretnych kwot, nie było też mowy o procentowym wskaźniku wzrostu płacy. Jednym z argumentów, który blokuje szczegółowe rozmowy jest w dalszym ciągu nie zatwierdzony budżet na 2012 rok. Pracodawca bez kwot chciał rozmawiać o samym podziale środków. Strona Pracodawcy przedstawiła kompleksową propozycję w przedmiotowym zakresie, zakładającą:

- brak procentowej lub kwotowej indeksacji płac dla wszystkich pracowników,

- dokonanie indeksacji funduszowej dla poszczególnych jednostek organizacyjnych, przy czym decyzję o przyznaniu podwyżki wynagrodzenia i jego wysokości podejmuje kierownik j.o.

- Strony negocjacji płacowych ustalają minimalną i maksymalną wysokość indywidualnej podwyżki;

- dwuetapowy wzrost procentowej wysokości premii motywacyjnej, tj.:

• z dniem 01.01.2012. wzrost premii motywacyjnej o x%,

• z dniem 01.10.2012. wzrost premii motywacyjnej o y%,

- w przypadku spełnienia określonego warunku – zakładany poziom EBIDTA, wyrównanie premii za okres I-IX ; Ewentualna wypłata wyrównania następuje w grudniu 2012;

- ustalenie wysokości i terminu wypłaty rocznej nagrody na przełom II/III kwartału 2012,

Na takie rozwiązanie nie zgodziła się Strona związkowa. Ustalenie zasad przeszerogowań bez znanej kwoty uznaliśmy za bezcelowe. Strona związkowa podkreśliła, iż konieczna jest podwyżka indywidualna (określona kwota lub % dla wszystkich pracowników), gdyż skutki inflacji odczuwają wszyscy jednakowo. Rozmowy będą kontynuowane w styczniu.

3. Zmiana zasad premiowych. Z inicjatywy Strony społecznej, Strony po negocjacjach zmieniły zapisy zasad premiowych.

Zmiana dotyczy liczenia premii za miesiące, do których brany jest wynik finansowy grudnia. Jak pokazuje historia w poprzednich latach premia za ten okres wynosiła 0 co było spowodowane zwiększonymi kosztami Spółki. Obecne ustalenia powodują, że premia w tych okresach będzie liczona ze średniej kwartalnej co powinno zlikwidować problemy premiowe za wspomniany okres. Poniżej treść porozumienia:

Uzgodnienie Zespołu Roboczego z dnia 20.12.2011r. w sprawie zmiany zapisów treści ust.3-S cz.!. Zasad uruchamiania i przyznawania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego dla pracowników ARCELORMITTAL POLAND S.A.

3. Z uwzględnieniem ust.5, podstawa uruchomienia Funduszu Premiowego (zadanie premiowe) jest realizacją kosztu przerobu 1 tony produkcji podstawowej za dany miesiąc, w porównaniu do średniego kosztu przerobu za okres minionych 3 miesięcy, lub do kosztu przerobu określonego w Biznesplanie Spółki, jeśli jest on korzystniejszy dla pracowników, gdzie:

koszt przerobu 1 tony = koszty działalności operacyjnej - zużycie surowców - amortyzacja przez ilość sprzedaży produkcji podstawowej

4. Wysokość uruchamianego Funduszu Premiowego zależy od stopnia realizacji zadania i wynosi:

1) w przypadku przekroczenia kosztu przerobu 1 tony:

a) do 20% : następuje zmniejszenie Funduszu Premiowego o procentowa wielkość przekroczenia kosztów,

b) powyżej 20%: Fundusz Premiowy zostaje uruchomiony w wysokości 25% premii, w przypadku uzyskania przez Spółkę zysku netto za miesiąc, o którym mowa w ust.2. powyżej,

2) w przypadku obniżenia kosztu przerobu 1 tony, następuje procentowy wzrost Funduszu Premiowego o dwukrotną wielkość procentowego obniżenia kosztów przerobu, nie więcej jednak niż o 20%.

5. W przypadku jeżeli koszt przerobu grudnia danego roku jest wyższy niż 120%, do wszystkich przeliczeń, w których uwzględniany jest koszt przerobu 1 tony produkcji podstawowej za grudzień, przyjmuje się średni koszt przerobu danego roku.

4. Propozycja dotycząca urlopów technicznych w 2012 roku. W związku z przewidywanymi problemami finansowymi Spółki Pracodawca zwrócił się do Strony społecznej o podpisanie stosownego porozumienia regulującego kwestię „postojowego”. Niestety propozycja Pracodawcy jest znacznie gorsza niż obecnie obowiązujące porozumienie (obowiązuje do końca 2011 roku i wynosi 80% płacy pracowników). Zasada, która by obowiązywała odnosi się do czasu trwania „postojowego” i miałaby sięgać od 80% nawet do kodeksowych 60%: **Cd str 2**

Premia za m-c Grudzień

- Koszty działalności Spółki zostały obniżone stąd premia jest wyższa od bazowego funduszu premiowego tj. **6%** płac zasadniczych pracowników Spółki i wynosi **7,2%**

2 KURIER AKTUALNOŚCI NSZZ PRACOWNIKÓW AMP SA

Cd ze str nr1... 1) 80% wynagrodzenia, w przypadku gdy łączny okres zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w danym miesiącu kalendarzowym nie przekracza 7 dni roboczych zgodnie z obowiązującym harmonogramem czasu pracy, 2) 75% wynagrodzenia, w przypadku gdy łączny okres zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w danym miesiącu kalendarzowym przekracza 7 dni roboczych zgodnie z obowiązującym harmonogramem czasu pracy, 3) 70% wynagrodzenia, w przypadku gdy pracownik zostanie zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w sposób ciągły na okres od 1 do 2 miesięcy kalendarzowych, a o zwolnieniu tym pracownik zostanie poinformowany co najmniej 7 dni wcześniej, 4) 60% wynagrodzenia, w przypadku gdy pracownik zostanie zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w sposób ciągły na okres ponad 3 miesiące kalendarzowe, a o zwolnieniu tym pracownik zostanie poinformowany co najmniej 7 dni wcześniej, przy czym przez wynagrodzenie, o którym mowa powyżej, rozumie się wynagrodzenie obliczane jak za urlop wypoczynkowy, obliczane z płac IV kwartału 2011r, jednak nie mniej niż płaca zasadnicza, z przyjęciem zasady, że w powyższym wynagrodzeniu urlopowym nie są uwzględniane: dodatkowy Fundusz Motywacyjny, o którym mowa w Zasadach uruchamiania i przyznawania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A., wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, w tym wynikających z rozliczenia czasu pracy w okresie rozliczeniowym, wszelkiego rodzaju nagrody i dodatki jednorazowe, w tym również nagroda jubileuszowa.

Strona społeczna przedstawiła swoją propozycję: 1) 80% wynagrodzenia do 1 miesiąca, 2) 75% do dwóch miesięcy, 3) 70% powyżej dwóch miesięcy, wówczas też pracodawca nie mógłby odwołać z urlopu technicznego pracownika, ponadto pracownik nie był przymuszany do wykorzystywania tzw. „eRek” ani urlopów taryfowych, za wyjątkiem tych zaplanowanych. Sprawa „postojowego” będzie kontynuowana na kolejnych spotkaniach Zespołu Roboczego.

5. Pismo z ZUS odnośnie odejść na emerytury pomostowe. Pracodawca przedstawił Stronie społecznej informacje dotyczące interpretacji zapisów Ustawy o Emeryturach pomostowych. Z inicjatywy Przewodniczącego Zarządu ZPPH Pana A. Węglarza ZUS ułatwił w rozporządzeniu wysłanym do swoich placówek właściwe interpretowanie zapisów Ustawy. Głównie chodzi o spełnienie ostatniego z 7 kryteriów przyznających emeryturę pomostową tj rozwiązania umowy o pracę. Obecnie ZUS w sytuacji gdy jedyną przeszkodą przyznania emerytury pomostowej będzie brak rozwiązania umowy o pracę przyjął w swej interpretacji, iż odmowa ta potwierdzi właściwie prawo do wspomnianej emerytury przez składającego wniosek, a po jej rozwiązaniu świadczenie automatycznie zostanie przyznane.

6. Strona Pracodawcy poinformowała o zarejestrowaniu w PIP Protokołu nr 1 do ZUZP. Tak więc oczekiwane zmiany (zwłaszcza dotyczące rozszerzenia nazewnictwa stanowisk) zaczęły obowiązywać. Teraz należałoby w tych obszarach gdzie jest to konieczne wprowadzić stosowne zmiany.

7. Struktura odejść z AMP na dzień 30.11.2011r. W 2011 roku Pracodawca nie stosował tzw. zwolnień grupowych. Rozwiązanie umów o pracę odbywało się głównie na wniosek pracownika. Do końca listopada odeszło łącznie z AMP SA (w tym ZKZ Dziesiszowice) 318 osób - wyszczególnienie: świadczenia przedemerytalne - 1, emerytura- 55, emerytura pomostowa- 18, wypowiedzenie umowy przez pracownika- 11, porozumienie stron- 99, renta- 11, urlop bezpłatny- 1, Art.. 52 KP- 24, śmierć pracownika- 33, inne- 42, zmiany organizacyjne- 23. W tym okresie

przyjęto do pracy w AMP SA: 514 osób- wyszczególnienie: transfer w obrębie Grupy- 29, przyjęcia zewnętrzne- 12, program „zainstaluj się”- 66, inkorporacja- 367, przyjęcia obligatoryjne- 40. Tak więc stan zatrudnienia na dzień 30.11.2011 wynosi: AMP SA - 10 175 + ZKZ - 2247 łącznie 12 422 osoby. W rozbiciu na poszczególne Oddziały: Sosnowiec- 507, Świętochłowice- 392, Dąbrowa Górnicza- 3050, Kraków- 3618, Centrala- 2370, WGB- 0, Huta Królewska- 238.

8. W sprawach różnych omówiono regulację płac dla inkorporowanych pracowników dawnego SUKURS oraz przedstawiono wyliczanie w AMP wynagrodzenia dla wybranych składników płacy. Ponieważ występują pomyłki w liczeniu płac apelujemy do pracowników o analizę pasków płacowych. Zgodnie z zapewnieniami Pracodawcy wszelkie błędnie naliczone płace będą skorygowane. Strona społeczna z Krakowa poruszyła ponadto temat zaprzestania regulacji tzw „delegacji” dla pracowników dojeżdżających do DG z Krakowa. Po dyskusji Strona Pracodawcy deklaruje możliwość rekompensaty za uciążliwość na jaką narażeni są dojeżdżający pracownicy. O finale sprawy poinformujemy na łamach Kuriera Aktualności.

Kolejne posiedzenie Zespołu zaplanowano na 3.01.2012 r.

Nowy ZUZP i Regulamin ZFŚS w Kolpremie

• Grudzień to miesiąc, w którym Spółka Kolprem zamknęła dwa ważne tematy dla pracowników — ZUZP i Regulamin ZFŚS. Nowy zmieniony ZUZP po korektach (uwzględniono uwagi Inspekcji Pracy) został zatwierdzony przez Państwową Inspekcję Pracy i wejdzie w życie z dniem 1 stycznia 2012 roku. Z tym dniem, zgodnie z ustaleniami stron, zostaną wliczone do podstawy takie składniki jak: zmianowość, dodatek za szkodliwe warunki szkodliwe oraz świadczenia rzeczowe (nabiał). Wszystkie przeliczenia były z korzyścią dla pracowników. Ponadto pracownicy Spółki otrzymali prawo do posiłków na podobnych zasadach jak w AMP SA. Natomiast wprowadzone zmiany w Regulaminie ZFŚS to krok w kierunku osób najbardziej potrzebujących. Dla nich zwiększono kwoty dopłaty do wypoczynku dla dzieci oraz do wczasów „pod gruszą”. Wprowadzone zmiany powinny na dzień dzisiejszy zadowolić pracowników. Wszyscy musimy pamiętać o wielkości odpisu na ZFŚS, a jest on np. w porównaniu do AMP SA dużo skromniejszy.

Tomasz Ziolek

CO DALEJ ZE SPIEKALNIĄ W KRAKOWIE ?

• Zgodnie ze złożoną 1,5 miesiąca temu obietnicą, 14.12.2011 roku odbyło się kolejne spotkanie Dyrektora Zakładu Wielkie Piece Pana Andrzeja Uchto z załogą aglomerowni. W spotkaniu uczestniczyli: nowy Kierownik Linii Spieku Pan Artur Chmielewski, Przewodniczący naszego związku kol. Janusz Lemański oraz reprezentanci pozostałych organizacji związkowych, działających w PPK. Już na wstępie Dyrektor poinformował zebranych, że w ciągu minionego okresu nie nastąpiły zmiany, które wpłynęłyby na aktualną sytuację związaną z produkcją spieku w Krakowie. Decyzja dotycząca wyłączenia z eksploatacji taśmy spieku DL-4 w dalszym ciągu obowiązuje i według oceny Dyrektora jest już decyzją ostateczną. Należy przystosować się do pracy jednej taśmy spieku w Krakowie, co z kolei ma się wiązać ze znacznym obniżeniem kosztów produkcji spieku w Krakowie. Przy czym, jak zapewnił zebranych Dyrektor Zakładu, nie przewiduje się żadnych zwolnień wśród pracowników spiekalni. W tym kierunku zostały podjęte już pewne decyzje personalne i tak: docelowo 38 pracowników PPK1 ma dojeżdżać do pracy w DG, planując się reorganizację w służbach UR - z 60 osób ma pozostać 24, w służbach technologicznych nastąpi ograniczenie zatrudnienia o

cd ze str nr 2.... 15 etatów, 27 osób znajdzie zatrudnienie w stacji przeładunkowej spieku z DG. Stacja ta jest obecnie w fazie prac projektowych i składania dokumentów budowlanych. Aktualnie WP w Krakowie jest zaopatrywany w spiek w proporcjach 2/3 dostawy z DG i 1/3 produkcja własna. W drugiej części spotkania Dyrektor Zakładu odpowiadał na pytania pracowników i zaproszonych gości. Jak bumerang wróciła sprawa zamknięcia taśmy spieku DL-4 ze względów ekologicznych. W tej sprawie głos zabrał kol. Janusz Lemański, który poinformował zebranych, że zgodnie z zapisami zintegrowanych systemów urzędzenia pracujące w hucie, w tym również taśmy spieku, mają taką zgodę ważną do końca 2017 roku i jeżeli zajdzie taka potrzeba odpowiedni dokument w tej sprawie zostanie opublikowany na łamach naszego „Kurierka”. W tym miejscu pozwolę sobie na małą dygresję. Każdy piszący o tej sprawie, powinien dotrzeć do źródła, tzn. do pewnych – sprawdzonych - informacji i wówczas stawiać wnioski, a przy tym nie nazywać złośliwie „pseudo informatorem” zarówno piszącego o tym spotkaniu jak i osoby, które bezpośrednio odpowiadają i mają wiedzę o tej sprawie. Niepotrzebnie także wprowadzani są w błąd pracownicy spiekalni. Temat ważnej zgody na pracę zintegrowaną urzędzeń huty, w tym spiekalni potwierdził Dyrektor Zakładu, informując, że u źródeł podjęcia decyzji o zamknięciu taśmy spieku DL-4 są tylko czynniki ekonomiczne. Koszt produkcji spieku w DG i jego transport do Krakowa jest tańszy niż koszt jego wytwarzania na miejscu. Ponownie zaapelował do pracowników by zmaksymalizować wysiłki w celu ograniczenia kosztów produkcji spieku, co z kolei będzie jedynym argumentem dla pracodawcy, przemawiającym za istnieniem spiekalni w Krakowie. Kolejne pytania dotyczyły między innymi tworzonych przez Dyrekcję Zakładu list pracowników nadużywających zwolnień lekarskich. Pan Andrzej Uchto potwierdził, że jak corocznie, tak i tym razem jest tworzona taka lista i pracownicy, którzy nagminnie korzystają z L-4 będą przekazywani do dyspozycji służb HR. Nie dotyczy to oczywiście tych osób, które są po wypadkach lub ich częste zwolnienia lekarskie nie budzą uzasadnionych podejrzeń, co do ich autentyczności. W dyskusji poruszony został również bardzo istotny problem dotyczący pracowników spiekalni dojeżdżających do pracy w DG - sprawa płacenia tzw. delegacji. Interwencja min. przedstawicieli naszej organizacji związkowej spowodowała, że pracodawca rozważy możliwość wypłaty świadczenia rekompensującego w jakiś sposób uciążliwość, związaną z dojazdem do pracy w DG. W miesiącu styczniu 2012 roku nie przewiduje się również tzw. urlopów postojowych w Wydziale PPK. Na koniec spotkania Dyrektor Zakładu poruszył tematy związane z wypadkowością w PPK i ponownie zwrócił się z apelem do pracowników o przestrzeganie przepisów BHP. Zdrowie i życie są największą wartością człowieka i mamy nadzieję, że pamiętają o tym nie tylko pracownicy, ale również właściciele naszej firmy.

Krzysztof Bąk

uzupełnienia danych kadrowych.

5. Wniosek jest następnie przekazywany do KK / KP celem przedstawienia dodatkowej opinii.

6. Na podstawie powyższych danych Dyrektor Personalny lub osoba przez niego upoważniona podejmuje decyzję o przedstawieniu:

- Oferty, która zostaje przedstawiona pracownikowi. Pracownik w terminie do 7 dni odpowiada na Ofertę pracodawcy. W przypadku przyjęcia oferty zostaje sporządzone stosowne porozumienie stron rozwiązujące umowę o pracę.

- Porozumienia stron zgodnie z art. 30 § 1 pkt. 1 Kodeksu Pracy.

7. Kwota odprawy będzie liczona wg. następującego algorytmu:

A) w przypadku rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron z przyczyn nie dotyczących pracownika w trybie indywidualnym tj. zgodnie z art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników:

- Odprawa / Kwota wynikająca z ZUZP - max. 5 krotność wynagrodzenia pracownika (tj. wg indywidualnych uprawnień pracowniczych związanych ze stażem pracy),

- Odprawa / Kwota dodatkowa - 1 krotność wynagrodzenia pracownika (liczona jak za urlop wypoczynkowy),

- Odprawa wynikająca z Ustawy tzw. "marcowej" - max. 3 krotność wynagrodzenia pracownika (tj. wg indywidualnych uprawnień pracowniczych związanych ze stażem pracy),

B) W przypadku rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron zgodnie z art. 30 § 1 pkt. 1 Kodeksu Pracy:

- Odprawa / Kwota wynikająca z ZUZP - max. 3 krotność wynagrodzenia pracownika (tj. wg indywidualnych uprawnień pracowniczych związanych ze stażem pracy),

- Odprawa / Kwota dodatkowa - 6 krotność wynagrodzenia pracownika (liczona jak za urlop wypoczynkowy),

- Dodatkowa Odprawy w wysokości 3 000,00 zł (tylko w przypadku osób nieuprawnionych do emerytury lub renty).

- W przypadku pracowników posiadających uprawnienia do emerytury lub renty - odprawa emerytalno – rentowa.

8. W uzasadnionych przypadkach (ze względu na aspekt społeczny) pracodawca może zaproponować pracownikowi kwotę odprawy na zasadach indywidualnych.

9. Termin obowiązywania niniejszej procedury to 01 stycznia 2012 do 20 stycznia 2012 roku.



Warto ubezpieczyć się w PZU

- Do grupowego ubezpieczenia w PZU Życie może przystąpić każdy pracownik ArcelorMittal Poland, hutniczej spółki oraz współmałżonkowie i dorosłe dzieci. Pracowników, którzy do tej pory nie posiadają grupowego ubezpieczenia na życie serdecznie zapraszamy do biura obsługi. Do grupowego ubezpieczenia mogą również zapisywać się byli pracownicy ArcelorMittal Poland i hutniczych spółek (do 69 roku życia). Wszystkich pracowników kończących w tym roku pracę w Hucie lub hutniczej spółce zachęcamy do kontynuacji grupowego ubezpieczenia

- Informujemy pracowników spółek: HUT-PUS, MADROHUT, AM REFRACTORIES, IMPEL SECURITY, KOLPREM, EKOENERGIA i PROFIL, że obsługa osób ubezpieczonych w PZU Życie realizowana jest, podobnie jak pracowników ARCELORMITTAL POLAND, w budynku administracyjnym „S”, kl. A, II piętro, pok.206, tel. (12) 390-40-50, w poniedziałek w godz. 8.30-16.30, we wtorek, środę, czwartek i piątek w godz. 7.00-15.00.

- Czas oczekiwania na wypłatę świadczenia dla pracowników ww. podmiotów zmalał do minimum po wprowadzeniu elektronicznego przesyłania danych. Ubezpieczony nie musi również udawać się do siedziby PZU Życie. Prosimy osoby starające się o wypłatę świadczenia o posiadanie przy sobie aktualnego nr konta bankowego.

Procedura związana z rozwiązywaniem umów o pracę na mocy porozumienia stron z pracownikami Spółki ArcelorMittal Poland S.A. w okresie od 1.01.2012 do 20.01.2012.

UWAGA!!! Otrzymaliśmy informację o przedłużonej ofercie rozwiązania umów o pracę na mocy porozumienia Stron wprowadzonej jednostronnie przez Pracodawcę:

1. Rozwiązanie umów o pracę będzie odbywało się na mocy porozumienia stron.

2. Inicjatorem / Wnioskodawcą jest pracownik – stosowny druk w załączeniu („Wystąpienie pracownika dotyczące rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron”).

3. Wystąpienie, o którym mowa w pkt. 2, musi zostać pozytywnie zaopiniowane przez kierownika komórki organizacyjnej / Dyrektora Zakładu / Biura. Brak pozytywnej opinii – STOP procedurze.

4. Pozytywnie zaopiniowany wniosek należy składać w służbach kadrowych obsługujących danego pracownika, celem weryfikacji oraz

Kurier Aktualności Biuletyn NSZZ PRACOWNIKÓW ARCELORMITTAL POLAND SA

Do użytku wewnętrznego członków i sympatyków NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.

Wydaje: Zarząd NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA. Nakład 2000 egz.

Tel. Redakcji - 38-11, sekretariat Związku 012 290 1532, e-mail: krzysztof.wojcik@arcelormittal.com www.nszp.pl;


ZWIĄZKOWE BIURO TURYSTYCZNE**UNIHUT S.A.****UL. UJASTEK 1 BUD. S POK. 125A****tel. 12-644-68-16 12-390-35-64**turystyka@unihut.pl www.turystyka.unihut.pl**„Chata pod Pustą” w Wierchomli**

• **Zapraszamy Związkowców na wyjazdy szkoleniowe, integracyjne i okolicznościowe Cena pobytu – 65/os za dobę – w cenie 3 posiłki, nocleg, 1 wieczorna impreza: zimna płyta, muzyka mechaniczna. Dodatkowo oferujemy możliwość organizacji ogniska z poczęstunkiem, wycieczek i innych atrakcji – na zamówienie.**

pokój 2 osobowy z łazienką 130 zł /doba; pokój 3 osobowy z łazienką 160 zł/doba; pokój 2 osobowy z łazienką (nowe skrzydło) 160 zł/doba ; domek 6 osobowy 270 zł /doba

wyżywienie: całodzienne 56 zł/os., śniadanie i obiadokolacja 43 zł/os., dzieci 4-10 lat: całodzienne wyżywienie 28 zł/os., śniadanie i obiadokolacja 22 zł/os;

WAKACJE 2012

• **Wycieczka ALBANIA Saranda 19.06 – 30.06.2012 r.**

Hotel Mediterane ** Położenie:** Na wzniesieniu, ok. 600 m od żwirowej plaży. Do centrum Sarandy ok. 800 m. **Wyposażenie:** Do dyspozycji gości: duży hol z recepcją, jadalnia, taras zewnętrzny, cafe-bar z TV satelitarną, bezpłatny dostęp do internetu WiFi. Basen zewnętrzny z barem i ogrodem (parasole i leżaki na basenie bezpłatne). Duży, bezpłatny parking przy hotelu. **Pokoje:** 2, 3, 4 i 5-osobowe z klimatyzacją, łazienką z WC i prysznicem lub wanną, mini-barem, telewizorem, telefonem i balkonem. **Obsługa:** polska i miejscowa ; **Cena** z przejazdem autokarem: osoba dorosła 1535 zł - pokój z widokiem na morze. Pokój bez widoku na morze minus 200 zł/pokój

- dziecko 7-13 lat , na dostawce, 1/2 wyżywienia przy 2 os. pełnopłatnych – 1123 zł; dziecko 7-10 lat bez osobnego łóżka , 1/2 wyżywienia przy 2 os. pełnopłatnych – 1004 zł; dziecko do 7 lat bez świadczeń 431 zł (możliwa dopłata do 1/2 wyżywienia 170 zł) przy 2 os. Pełnopłatnych. UWAGA! Wiek 7, 10 i 13 lat oznacza nieukończony 7, 10 i 13 lat w momencie rozpoczęcia podróży

UWAGA!!! Możliwe dofinansowanie dla PracownikówArcelorMittal Poland SA do 600 zł/os.

• **BUŁGARIA - KITEN K/PRIMORSKA 09.08 - 20.08.2012**

HOTEL KITEN PALACE * Położenie:** Niedaleko centrum, w odległości 100 m od morza, ok. 400 m od plaży północnej i ok. 600 m od plaży południowej. Plaże szerokie i piaszczyste (parasole i leżaki za dodatkową opłatą). **Zakwaterowanie:** Pokoje 2-osobowe z możliwością dostawki, 3-, i 4-osobowe, z łazienką z WC i prysznicem, TV-Sat, indywidualnie sterowaną klimatyzacją, lodówką, sejfem i balkonem. **Wyżywienie:** 3 posiłki dziennie. Kuchnia polska z elementami kuchni regionalnej. Posiłki przygotowane przez polskiego kucharza. Śniadania w formie bufetu; obiady i kolacje – dwudaniowe, z wyborem z dwóch zestawów, z deserem, bufet sałatkowy do kolacji. Suchy prowiant na drogę powrotną do Polski.

CENA: Osoba dorosła : 1632 PLN

- dziecko 6-12lat na dostawce z 1/2 wyżywienia 1099PLN(możliwość dopłaty do pełnego wyż.170 zł)

- dziecko 6-12 lat bez osobnego łóżka z 1/2wyżywienia 999 PLN (możliwość dopłaty do pełnego wyż.170 zł)

- dziecko do 6 lat bez świadczeń 499 PLN (możliwość dopłaty do połowy wyż.170 zł)

Możliwe dofinansowanie dla Pracowników ArcelorMittal Poland do 600 zł/os Zniżka dla stałych klientów Buksa Travel 50 zł/os.

Szczegóły w ZBT UNIHUT.

Z prasy: Hutnictwo - najważniejsza jest stabilizacja. W nadchodzącym roku producenci i dystrybutorzy stali zyczą sobie dobrej koniunktury, a przede wszystkim stabilizacji. Według prognoz jawne zużycie stali na świecie wzrosło w 2012 roku o 5,0 proc. Przewidywania średnioterminowe dotyczące koniunktury na rynku stali są optymistyczne. Przewidują 9,5 proc. wzrost zużycia jawnego stali w Polsce w roku 2012. To więcej w porównaniu z prognozami dla całej Unii Europejskiej, wynoszącymi 2,5 proc. Polskę dotąd kryzys omijał, nie można jednak wykluczyć spowolnienia gospodarki, co może przełożyć się na kondycję sektora stalowego. Jeśli sytuacja w branży się pogorszy, banki i instytucje ubezpieczające transakcje handlowe raczej na pewno usztywnią swą politykę w stosunku do hutnictwa. Już teraz z pewną rezerwą angażują się w sektor stalowy. Ostrożni są także producenci. Spadek popytu na stal w 2011 roku spowodował, że wielu światowych producentów stali podjęło decyzję o ograniczeniu produkcji. ArcelorMittal zdecydował się na całkowite wyłączenie dwóch jednostek produkcyjnych w Liege w Belgii. Koncern rozważa także wstrzymanie pracy jednostek w Niemczech i Hiszpanii. W polskiej spółce ArcelorMittal Poland koncern odsunął w czasie decyzję o wygaszeniu z końcem listopada 2011 roku wielkiego pieca w Dąbrowie Górniczej. Decyzję przesunięto najprawdopodobniej na początek 2012 roku. Według prognoz ekspertów zużycie stali będzie rosło, choć powoli. Generalnie rynek stali się stabilizuje, a długoterminowe prognozy koniunktury są korzystne. - Z jednej strony mamy zagrożenie kryzysu, z drugiej analitycy prognozują stopniowy wzrost rynku stali zarówno w Europie, jak i w Polsce - mówi Jerzy Bernhard, prezes Stalprofilu. - Na rok 2012 patrzę optymistycznie. Moim zdaniem nadchodzący rok będzie stabilny. Nie zanoszę na zachwianie koniunktury. Taka stabilizacja jest firmom potrzebna. Dystrybutorzy stali upatrują szans w rozwoju gospodarczym. Jeśli gospodarka będzie się rozwijać, będzie to równoznaczne ze wzrostem konsumpcji stali. Stal wciąż pozostaje materiałem niezastąpionym w realizacji wielu projektów z zakresu infrastruktury, budownictwa, energetyki czy kolei. - Życzylibyśmy sobie, by inwestycje infrastrukturalne rozwijały się nie tylko w przyszłym roku, ale także w kolejnych latach - zaznacza Robert Wojdyna, prezes zarządu Konsorcjum Stali SA. Jak dodaje Jerzy Bernhard w 2012 roku będą kontynuowane liczne inwestycje związane z Euro 2012, z których wiele trzeba będzie dokończyć później. A zatem zapotrzebowanie na stal będzie się utrzymywać jeszcze w następnych latach.

Więcej stali w listopadzie. Jak informuje World Steel Association, światowa produkcja stali surowej wyniosła w listopadzie 2011 roku 116 mln ton. To o 1,1 proc. więcej w porównaniu do analogicznego okresu ubiegłego roku. Światowa produkcja stali (raport z 64 krajów należących do World Steel Association) wyniosła w listopadzie 116 mln ton. Dominującą pozycję na światowym rynku stali nadal zajmują Chiny, które w listopadzie wyprodukowały 49,9 mln ton stali. Japonia wyprodukowała 8,7 mln ton stali, natomiast Korea Południowa 5,8 mln ton. W Unii Europejskiej wiodącym producentem stali surowej pozostają Niemcy z produkcją rzędu 3,5 mln ton. Włoscy producenci stali uplasowali się na drugim miejscu. Wyprodukowali 2,6 mln ton, o 12,3 proc. więcej niż w analogicznym okresie 2010 roku. We Francji odnotowano produkcję rzędu 1,3 mln ton, w Hiszpanii 1,2 mln ton, natomiast w Polsce wyprodukowano 700 tys. ton. Poza Unią Europejską wysoki wzrost produkcji w listopadzie - o 12,8 proc. - odnotowała Turcja, osiągając wielkość 2,8 mln ton. Wykorzystanie mocy wytwórczych stali surowej wyniosło w listopadzie tego roku 73,4 proc., co oznacza 2,8 procentowy spadek w porównaniu do października 2011 roku.