

Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

ZESPÓŁ ROBOCZY

Ostatnie posiedzenie ZR w roku 2015 odbyło się w dniu 15 grudnia, w siedzibie spółki w Dąbrowie Górniczej. Prawie jedną trzecią czasu zaplanowanego na spotkanie Stron poświęcono na spory proceduralne związane z wystąpieniem 5-ciu organizacji związkowych w sprawie podwyżek płac w roku 2016. Strona Związkowa Zespołu Roboczego uważa, iż wystąpienie to zostało złożone w imieniu wszystkich organizacji działających w naszym zakładzie, ponieważ od pozostałych związków uzyskała stosowne pełnomocnictwa do reprezentowania ich w ramach ZR. Do tej pory Strona Pracodawcy nie kwestionowała tego faktu i wszelkie rozmowy dotyczące ogółu spraw pracowniczych załatwiane były w ramach tegoż gremium. W odpowiedzi Strona Pracodawcy poinformowała zebranych, iż w sprawie podwyżek płac musi być złożone wystąpienie, podpisane przez wszystkie działające w AMP S.A. organizacje związkowe. Naszym czytelnikom przypominamy, że takich organizacji jest w sumie 14. Działania Strony Pracodawcy, nie tylko w naszej ocenie, są podyktowane brakiem konkretnej oferty, dotyczącej podwyżek płac w roku 2016. Stąd też cała ta „zabawa” w zawilości proceduralne, czego efektem końcowym jest niedotrzymanie terminu wynikającego z zapisów ZUZP, dotyczącego negocjacji płacowych. Po raz kolejny okazało się również, że wola Prezesa AMP S.A. by negocjacje płacowe związane z podwyżkami płac na rok 2016, zostały zakończone do końca 2015 roku, pozostały pobożnym życzeniem. Zawierania wokół tematu podwyżek płac w roku 2016 spowodowały, że pozostałe poruszone problemy zeszyły na dalszy plan, ale nie oznacza to iż Strony nie podjęły wstępnych rozmów dotyczących min. wprowadzenia do Regulaminu Pracy planowanego przez Pracodawcę Aneksu nr 4, którego pełna nazwa ma brzmieć „ZASADY KORZYSTANIA ZE SPRZĘTU I SYSTEMÓW KOMPUTEROWYCH, POCZTY ELEKTRONICZNEJ I INTERNETU”. Strony wstępne ustaliły, iż w tej kwestii nie będzie obowiązywał zapis z art. 30 pkt 5. Ustawy o Związkach Zawodowych, dotyczący terminów negocjacji, a rozmowy będą kontynuowane na kolejnych posiedzeniach ZR. Zapis tego artykułu cytujemy w całości, ponieważ jest to jeden z ważniejszych punktów w Ustawie o Związkach Zawodowych, z którego pracodawcy w Polsce – przy braku jednomyślności wśród przedstawicieli różnych organizacji związkowych, działających w danej firmie - bardzo chętnie w Polsce korzystają: „**Jeżeli w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania, regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub regulaminu pracy albo planu urlopów, a także okresu rozliczeniowego, o którym mowa w art. 1294 § 2 zdanie drugie i § 3 kodeksu pracy, organizacje związkowe nie przedstawiają wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni, decyzje w tych sprawach podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych**”. W drugiej części spotkania Strony przeszły do zgłaszania bieżących problemów w ramach spraw różnych. Przedstawiciel naszego związku w Zespole Roboczym zwrócił się do Strony Pracodawcy o wyjaśnienie następujących kwestii: **1. Jaki jest realny termin wprowadzenia w życie Zarządzenia dotyczącego wykazu stanowisk chronionych ? 2. Kiedy zostanie przedstawione Stronie Społecznej provizorium zatrudnienia na 2016 rok ? 3. Jakie są kryteria oceny pracowników produkcyjnych? Czy ocena ta będzie miała w przyszłości bezpośredni wpływ na ewentualne podwyżki płac w tej grupie pracowników ? 4. Strona Społeczna ponownie zwraca się z prośbą o przekazanie informacji dotyczącej wyników oceny GEDP oraz ilości podwyżek płac w grupie pracowników U i F związanych z tą oceną...** **cd str nr 2**

Nowa Kadencja Europejskiej Rady Zakładowej w Grupie ArcelorMittal

16 grudnia 2015 roku w Luksemburgu odbyło się Zgromadzenie Plenarne Europejskiej Rady Zakładowej koncernu ArcelorMittal, które powołało na okres 4 lat nowy skład ERZ. Wcześniejsze ustalenia określiły ilość członków stałych ich zastępców oraz obsadę ilościową sekretariatu i Prezydium ERZ. Nowa Europejska Rada Zakładowa została zmniejszona do 42 członków stałych biorących udział w sesjach plenarnych i 21 członków stałych w Prezydium. I tak poszczególne kraje wchodzące w skład Grupy ArcelorMittal otrzymały następującą ilość mandatów: Niemcy: 5 członków i 5 zastępców członków, Belgia: 5 członków i 5 zastępców członków, Hiszpania: 5 członków i 5 zastępców członków, Francja: 8 członków i 8 zastępców członków, Włochy: 1 członek i 1 zastępcę członka, Luksemburg: 2 członków i 2 zastępców członków, Polska: 8 członków i 8 zastępców członków, Republika Czeska: 3 członków i 3 zastępców członków, Rumunia: 5 członków i 5 zastępców członków. Organizacje związkowe każdego kraju dokonały pomiędzy sobą podziału przydzielonych miejsc zgodnie z krajowymi zasadami i praktykami biorąc pod uwagę zapewnienie możliwie największego pokrycia zakresu i rodzajów działalności ArcelorMittal. Polskę w nowej kadencji reprezentują jako stali członkowie ERZ: Krzysztof Wójcik i Józef Kawula (Kraków), Jacek Zub, Jakub Słomczyński (Dąbrowa Górnicza), Andrzej Uglorz (Świętochłowice), Zbigniew Wesoly (Zdzieszowice), Lech Korzeniewicz (Warszawa). Pozostał jedno miejsce z Krakowa do obsadzenia przez kolegów z „S”. Członkami Prezydium ERZ zostali: Krzysztof Wójcik, Andrzej Uglorz, Jakub Słomczyński. Zostały ustalone także cztery grupy robocze, w których każdy kraj ma swego przedstawiciela. Sekretarzem Europejskiej Rady Zakładowej ArcelorMittal został kol. ZINT Didier (Francja). Zastępcami przedstawicieli z Krakowa w ERZ reprezentujący NSZZ Prac. AMP SA będą kolejdy: Mirosław Kopeć oraz Marek Kowalski. Nowa Rada po dyskusji wybrała z pośród dwóch Firm doradczych ponownie Grupę SYNDEX, która będzie opracowywała i przedstawiała raporty o poszczególnych segmentach działalności Grupy ArcelorMittal.

ERZ to organ, który ma za zadanie utrzymać dialog społeczny prowadzony przez przedstawicieli Pracodawcy i przedstawicieli Pracowników Grupy ArcelorMittal. Główny cel ERZ to przeprowadzanie wspólnych konsultacji i informowanie o zapowiedzianych zmianach we wszystkich segmentach produkcyjnych Grupy.

Zgromadzenie Plenarne podzielone zostało na dwie części. W pierwszym dniu Strona Społeczna zatwierdziła wybór składu ERZ przedstawiony powyżej oraz poddała pod dyskusję przyjęcie wspólnej Deklaracji ERZ, która powinna determinować nasze działania w nowej kadencji. W niektórych proponowanych punktach przez nowego sekretarza ERZ zapisy Deklaracji wzbudziły zbyt dużą dyskusję stąd podjęto jednomyślną decyzję by treść Deklaracji została uzgodniona poprzez przesłanie uwag już po obradach plenarnych. W drugiej części przewidzianej dla Strony Społecznej odbyła się prezentacja raportu eksperta (Grupa Syndex). W trakcie prezentacji omówiono większość segmentów produkcyjnych Grupy ArcelorMittal. Przedstawiciel eksperta poinformował zebranych o kłopotach związanych z otrzymaniem stosownych materiałów, które obrazowałyby stan poszczególnych obszarów produkcyjnych. Większość spotkań z przedstawicielami Pracodawcy skumulowano w jednym terminie. Niestety wielu gałęzi działalności Grupy AM nie udało się zbadać ponieważ nie było spotkań z przedstawicielami tych obszarów działalności. **cd w następnym Kurierze Aktualności**

cd ze str nr 1... W odpowiedzi Przedstawiciele Pracodawcy poinformowali, iż: **Ad 1.** w chwili obecnej rozpoczęta została procedura zmierzająca do wydania Zarządzeniem zasad organizowania lub tworzenia stanowisk pracy chronionej dla pracowników AMP S.A. **Ad 2.** przekazanie Stronie Związkowej Prowizorium Planu Zatrudnienia na rok 2016 powinno nastąpić w ciągu najbliższych tygodni, **Ad 3.** w ramach systemu oceny pracowników produkcyjnych brane są pod uwagę m.in. następujące kryteria: praca na obecnym stanowisku (pełna znajomość zasad pracy, swobodne i samodzielne obsługiwane wszystkich urządzeń), wielozadaniowość (umiejętność obsługi innych bezpośrednio powiązanych stanowisk w ramach zastępstw i możliwość elastycznego przesunięcia na inne stanowisko), absencja, BHP (znajomość i przestrzeganie standardów FPS, brak naruszeń w zakresie BHP, umiejętność pracy w grupie i komunikatywność, inicjatywa i zaangażowanie, sumienność, staranność i dbałość o mienie), zarządzanie ludźmi. Pracodawca zakłada, iż ww. ocena będzie miała wpływ na decyzje w zakresie indywidualnych zmian płacowych pracowników. W odpowiedzi na to stanowisko Pracodawcy Strona Związkowa poinformowała, iż oczekuje, że w ramach Zespołu Roboczego zostanie ustalony w najbliższej przyszłości odpowiedni tryb, dotyczący wpływu oceny pracowników produkcyjnych na indywidualne przeszerogowania w tej grupie zawodowej. W pozostałych sprawach ustalono również, iż w sytuacji, gdy w danym miesiącu pracy, harmonogramowy czas pracy pracownika zmianowego będzie równy czasowi nominalnemu, nie będzie planowany dodatkowy dzień wolny od pracy tzw. UDW12. Ponadto Strony podtrzymały odrębne stanowiska w zakresie systemu motywacji pozapłacowej, realizowanej za pośrednictwem kart podarunkowych. Przedstawiciel związku zawodowego z Dąbrowy Górniczej, podając konkretny przykład zakładu z tego oddziału, zwrócił uwagę, że wbrew zasadom tego systemu, informacje o osobach nagrodzonych nie są przekazywane do publicznej wiadomości pozostałym pracownikom danego Zakładu/Biura. Na zakończenie spotkania Strona Pracodawcy poinformowała o zarejestrowaniu w PIP w Katowicach z dniem 14.12.2015r. Protokołu Dodatkowego nr 3 do ZUZP, dotyczącego wykupu W-12. Kolejne spotkanie Stron będzie miało miejsce w dniu 12 stycznia 2016 roku.

K. Bak

NOWE ZASADY DOPLAT DO CHOROBEWEGO

Tytuł niniejszego tekstu sugerowałby, że nowe zasady będą obowiązywać od 1 stycznia 2016 roku, podczas gdy wprowadzono je w życie z dniem 1 sierpnia 2015 roku. Na prośbę wielu naszych czytelników, po raz kolejny, publikujemy podstawowe dokumenty dotyczące tego tematu. Załącznik Nr 6 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. wprowadził nowe zasady obliczania i wypłacania dodatkowego świadczenia w przypadku niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, które brzmią następująco:

1. *Za czas niezdolności Pracownika do pracy w skutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku Pracownika, który ukończył 50 rok życia - trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, przysługuje wynagrodzenie na zasadach określonych w odrębnych przepisach.*
2. *Za czas niezdolności do pracy wskutek: 1) wypadku przy pracy, w drodze do pracy lub z pracy, albo choroby zawodowej lub choroby przypadającej w czasie ciąży, 2) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów, pracownik, w okresie, o którym mowa w ust.1., zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.*
3. *Wynagrodzenie, o którym mowa w ust.1. i ust.2. oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.*
4. *Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust.1. i ust.2., trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, trwającej łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, przysługuje – z zastrzeżeniem ust. 5- zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.*

5. *Pracownikowi posiadającemu okres zatrudnienia w Spółce powyżej 20 lat pracy przysługuje wyrównanie zasiłku do 100 % podstawy wymiaru, określonej w przepisach powszechnie obowiązujących, poczynwszy od 34 dnia niezdolności do pracy, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, poczynwszy od 15 dnia niezdolności do pracy.*

6. *Przepisy ust.1.- ust.5., w części dotyczącej pracownika, który ukończył 50 rok życia, dotyczą niezdolności pracownika do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia.*

W związku z dokonaniem zmian treści Załącznika Nr 6 do ZUZP dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A., Strony postanowiły również o zawarciu poniższego uzgodnienia:

1. *Strony ustalają, że środki finansowe stanowiące różnicę pomiędzy dopłatami do wynagrodzenia oraz zasiłku do chorobowego dokonane za rok 2014 - tzw. "wielkość bazowa" oraz dopłatami do wynagrodzenia oraz zasiłku do chorobowego za rok 2015/lata kolejne, będą stanowiły tzw. "oszczędności".*

2. *Ustala się następujące zasady obliczania, dzielenia i wypłaty oszczędności.*

3. *Oszczędności = wielkość bazowa - dopłaty do wynagrodzenia/ zasiłku chorobowego za rok 2015/lata kolejne.*

4. *Oszczędności będą dzielone w równych częściach na wszystkich pracowników zatrudnionych w Oddziałach Spółki objętych ZUZP, dla których AMP S.A. był Pracodawcą w dniu podpisania niniejszego uzgodnienia i którzy w roku 2015/latach kolejnych osiągnęli zerowy wskaźnik absencji chorobowej.*

5. *Wypłata oszczędności dokonywana jest wraz z wynagrodzeniem za luty 2016/lata kolejne.*

6. *Zmiana zasad wypłacania oszczędności lub ich zaprzestanie wymaga uzgodnienia Stron w formie*

K. Bak

TAMEH - Spotkanie z Dyrektorem Spółki

Dnia 18.XII.2015r. w Dąbrowie Górniczej odbyło się spotkanie Dyrektora Personalnego Pana Andrzeja Węglarza z przedstawicielami Związków Zawodowych i służbami HR, bez udziału Członków Zarządu Spółki. Spotkanie dotyczyło ogólnego podsumowania dotychczasowej pracy Spółki oraz informacji o założeniach i planach na 2016r.

Rok 2015 to wiele spotkań i negocjacji Pracodawcy ze Związkami Zawodowymi, efektem których było podpisanie siedmiu porozumień. Między innymi podpisano Porozumienie Transferowe w marcu 2015r, Regulamin i Zasady ZFŚS w maju 2015, Porozumienie Społeczne w czerwcu 2015 i Regulamin Organizacyjny w listopadzie 2015r. Łącznie w okresie od października 2014r. do grudnia 2015r. odbyło się ponad osiemdziesiąt spotkań Pracodawcy ze Stroną Społeczną, wliczając wszystkie spotkania Podkomisji i Komisji Socjalnej.

Co nas czeka w 2016r ? W sprawach dotyczących Spółki aktualnie bardzo ważną rzeczą jest ujednolicenie systemu kadrowo-płacowego dla wszystkich oddziałów. Zakłady Blachownia i Dąbrowa Górnicza są prowadzone w innym systemie niż Kraków. Na ukończeniu jest projekt Regulaminu Pracy, który w lutym 2016r. będzie oddany do konsultacji ze Związkami Zawodowymi. Również od lutego 2016r. będzie negocjowany Regulamin Wynagradzania i Premiovania. Wprowadzenie tych dokumentów w życie powinno nastąpić dopiero po uregulowaniu systemu kadrowo-płacowego. Należy pamiętać że do 30.VI.2016r. obowiązują zapisy Układów Zakładowych z Artykułu 23¹ i zmiany mogą być wprowadzone dopiero po tym terminie. W 2016 roku planowane jest wprowadzenie jednokowej składki na PPE dla wszystkich pracowników Spółki. Jednak nie należy spodziewać się zwiększenia środków na ten cel przez pracodawcę. Pracodawca będzie dążył do wprowadzenia jak najniższej składki. Strona Społeczna chciałaby by kompromisowo stawka PPE została uśredniona. W sprawach dotyczących bezpośrednio ZW Kraków ważną informacją jest, że dnia 30.XI.2015r. Rada Nadzorcza zaakceptowała rozpoczęcie inwestycji w Krakowie. Jest też decyzja, że do końca 2016r nie przewiduje się w ZW Kraków żadnych przyjęć z zewnątrz. W związku z tym, biorąc pod uwagę naturalne odejścia należy się liczyć ze zmniejszeniem zatrudnienia w ZW Kraków.

W. Honkisz

Regulamin ZFŚS w AMP SA w 2016 r – w pigułce dla pracownika

1. Pełna treść regulaminu wraz z tabelami dofinansowania, wszystkie wnioski obowiązujące w 2016 oraz wykaz miejsc, w których składa się wnioski na poszczególne świadczenia dostępne są w Studni w zakładce HR.

2. Pracownik korzysta ze świadczeń ZFŚS u obsługującego Fundusz. Przez obsługującego Fundusz należy rozumieć w przypadku pracowników obsługiwanych kadrowo w:

- a) Krakowie – firmę HUT- PUS S.A.,
- b) Dąbrowie Górniczej (w tym w Centrali), Sosnowcu, Chorzowie, Świętochłowicach – firmę Biuro Podróży Partner BPO Sp. z o.o. Sp. Komandytowa,
- c) Zdieszowicach - przedstawiciel pracodawcy lub wskazaną przez pracodawcę firmę.

Ww. postanowienia dotyczą również pracowników, którzy w 2016 roku przejdą – na mocy porozumienia zmieniającego – do pracy w innej lokalizacji Spółki. (§ 3)

3. Świadczenia socjalne nie mają charakteru obligatoryjnego, z czego wynika, że pracodawca nie ma obowiązku przyznania ich każdej osobie uprawnionej do korzystania z Funduszu. (§ 5)

4. Osoba uprawniona, która złożyła nieprawdziwe informacje (dokumenty) o wysokości dochodów, przedłożyła sfałszowany dokument lub wykorzystwała przyznane świadczenie na cele niezgodne z jego przeznaczeniem, traci prawo do korzystania z Funduszu do końca następnego roku oraz zobowiązana jest do zwrotu niesłusznie pobranego świadczenia socjalnego. Jeżeli wnioskodawca nie posiadał lub utracił status osoby uprawnionej przed dniem lub w dniu faktycznej realizacji świadczenia socjalnego (przekazania dofinansowania itp.), wówczas nie przysługuje mu prawo do świadczenia, nawet jeżeli był osobą uprawnioną w momencie złożenia wniosku. (§ 6)

5. Osoba uprawniona przed złożeniem wniosku jest zobowiązana dostarczyć - do obsługującego Fundusz – „Informację o dochodach w rodzinie na potrzeby ZFŚS ArcelorMittal Poland S.A.” W ww. informacji należy podać średniomiesięczne dochody z ostatnich trzech miesięcy poprzedzających złożenie tej informacji, obliczone wg zasad ujętych w § 8. Dochody podane w informacji są ważne przez okres 12 miesięcy od ich złożenia ale nie dłużej niż do 31.12.2016 r. W przypadku zmiany sytuacji rodzinnej / finansowej mającej wpływ na średni dochód w rodzinie i wysokość dofinansowania lub refundacji wg zasad Regulaminu, osoba uprawniona ma obowiązek niezwłocznej aktualizacji danych ujętych w informacji. Jeśli osoba uprawniona nie złożył Informacji o dochodach w rodzinie na potrzeby ZFŚS może korzystać ze świadczeń z ZFŚS bez dofinansowania. Świadczenia przyznane osobom uprawnionym podlegają opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych lub zwolnieniu z tego podatku – stosownie do postanowień Ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych z dnia 26 lipca 1991 r. (Dz. U. z 2000 roku nr 14, poz. 176 - tekst jednolity z późniejszymi zmianami). (§ 7)

6. Osoba uprawniona występująca o przyznanie świadczeń lub pomocy z Funduszu jako wnioskodawca, powinna złożyć odpowiedni wniosek w imieniu swoim jak i członków swojej rodziny. Podstawą przyznawania świadczeń socjalnych z Funduszu jest wniosek oraz inne wiarygodne dokumenty potwierdzające sytuację życiową, rodzinną i materialną, złożone przez osobę uprawnioną. Odmowna decyzja GKŚS lub TKŚS jest ostateczna i nie wymaga uzasadnienia.

7. Wypoczynek dzieci realizowany jest poprzez dofinansowanie do zorganizowanych form: a) kolonii, obozów i zimowisk - organizowanych w trakcie letniej i zimowej przerwy w nauce, b) wypoczynku śródrocznego – „zielonych szkół” organizowanych przez szkoły podstawowe, c) wypoczynku specjalistycznego.

Współmałżonkowie zatrudnieni w Spółce korzystają z dofinansowania do wypoczynku dzieci tylko z tytułu zatrudnienia jednego z nich. (§ 11)

8. Dofinansowanie do wypoczynku dzieci może zostać przyznane rodzicom dla uprawnionego dziecka w łącznej wysokości nie przekraczającej w roku kalendarzowym: a) 30 dni z uwzględnieniem wszystkich form zorganizowanego wypoczynku dzieci ujętych w pkt a) i b) powyżej, b) 50 dni z uwzględnieniem wszystkich form zorganizowanego wypoczynku dzieci ujętych w pkt c) powyżej. (§ 11)

9. Wypoczynek urlopowy realizowany jest poprzez dofinansowanie tylko pracownikom raz w roku tzw. „wczasów pod gruszą”. Warunkiem ubiegania się o dofinansowanie do wypoczynku jest: a) złożenie wniosku oraz pozostałych wymaganych dokumentów, a także przestrzeganie innych postanowień, dotyczących korzystania ze świadczeń socjalnych, b) urlop w wymiarze co najmniej 14 dni kalendarzowych, potwierdzony na wniosku przez osobę wyznaczoną w danej komórce organizacyjnej do wprowadzania czasu pracy (tj. przełożony pracownika lub osoba przez niego wskazana), c) nie korzystanie, w okresie urlopu, o którym mowa w pkt. b) powyżej, ze świadczeń wymienionych w §13 oraz w § 14 w pkt. 8 pkt. c), d) lub e).

Wymiar dni urlopu kalendarzowego to suma następujących po sobie dni: ☐ minimum 8 dni urlopu wypoczynkowego, ☐ dni wolne poprzedzające urlop wypoczynkowy, w trakcie urlopu i następujące po urlopie, ☐ uzupełniające dni wolne od pracy oraz W12.

Wnioski można składać na 7 dni przed urlopem. Przy czym ostateczny termin złożenia wniosku upływa 30 dni po zakończeniu ww. urlopu, a w przypadku urlopu kończącego lub zaczynającego się w grudniu 2016 r. – ostateczny termin złożenia wniosku upływa 29 grudnia 2016 roku. Termin składania wniosków tj. 30 dni po zakończeniu urlopu, należy liczyć od pierwszego dnia, w którym pracownik powinien rozpocząć pracę po tym urlopie (nie dotyczy ostatecznego terminu). W przypadku nie wykorzystania urlopu przez pracownika z przyczyn losowych pracownik zobowiązany jest do zwrotu otrzymanego świadczenia „wczasy pod gruszą” na konto obsługującego Fundusz w terminie do 14 dni od daty zakończenia planowanego urlopu podanego na wniosku o „wczasy pod gruszą”. Pracownik, który nie zwróci w ww. terminie pobranego świadczenia traci prawo do korzystania z Funduszu do końca następnego roku oraz zobowiązany jest do zwrotu niesłusznie pobranego świadczenia socjalnego. W przypadku nie wykorzystania urlopu przez pracownika z powodu udokumentowanych szczególnych potrzeb pracodawcy (jeżeli nieobecność pracownika spowodowała poważne zakłócenia toku pracy), decyzję o ewentualnej wysokości kwoty zwrotu pobranego świadczenia „wczasy pod gruszą” lub wysokości kwoty wypłaty świadczenia „wczasy pod gruszą” podejmuje TKŚS. (§ 12)

10. Świadczenia turystyczno- rekreacyjne mogą być realizowane w formie kilkudniowych wyjazdowych turnusów turystyczno- rekreacyjnych: do 10 dni – dla pracowników, o których mowa w pkt. 2. ppkt. a) i b) regulaminu oraz do 7 dni – dla pracowników, o których mowa w pkt. 2. ppkt. c) regulaminu lub w formie zajęć rekreacyjnych. Pracownicy mogą skorzystać w 2016 roku z dwóch świadczeń, w tym z jednego turnusu wyjazdowego (bez względu na czas jego trwania). (§ 13)

11. Dofinansowanie do wypoczynku po pracy dla pracowników realizowane jest w 2016 roku w miarę posiadanych środków z uwzględnieniem poniższych zasad: a) bilety, karty wstępu do teatru, kina, na koncerty, na basen itp.: uprawnieni mogą skorzystać łącznie z 6 tego typu świadczeń w roku na osobę uprawnioną do świadczeń w rodzinie pracownika, z zastrzeżeniem postanowień pkt. b), b) karty MULTISPORT i Karty MULTISPORT KIDS lub inne karty o podobnym charakterze: pracownicy i uprawnieni członkowie ich rodzin, zgodnie z zawartą umową dot. kart, przy czym karta traktowana jest jako 2 świadczenia na rok tj. 1 świadczenie na półrocze. W przypadku, gdy z wykupionej przez pracownika karty lub kart w danym miesiącu nie nastąpi co najmniej jedno wejście wówczas pracownik traci prawo do uzyskania dofinansowania z Funduszu do posiadanej karty /kart w kolejnym miesiącu. c) wycieczki: uprawnieni do wycieczek – łącznie do 16 dni wycieczkowych (w tym jedna wycieczka zagraniczna). Dni wycieczkowe liczy się od dnia wyjazdu do dnia powrotu. Nie można łączyć kilku wyjazdów wycieczkowych. Uprawnieni do wycieczek to pracownicy oraz uprawnieni do świadczeń z ZFŚS członkowie ich rodzin. Limit wycieczek liczony jest na rodzinę danego pracownika. d) pobyty w Hotelu Jaskółka w Ustroniu lub Ośrodku Rekreacyjno-Wypoczynkowym Karolinka w Karpaczu lub Ośrodku Wczasowym w Świnoujściu (do momentu sprzedaży ww. obiektów lub jednego z nich): pracownicy i uprawnieni członkowie ich rodzin : ☐ pobyty zwykłe – łącznie do 10 osobodni w roku, ☐ pobyty specjalne (Święta Wielkanocne, Święta Bożego Narodzenia, Nowy Rok oraz „długie weekendy”) – łącznie do 3 osobodni w roku.

cd str nr 4

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 S.A. Nakład 2200 egz.

Tel. Redakcji - sekretariat Związku 012 290 15 32, e-mail: krzysztof.wojcik@arcelormittal.com www. nszphs.pl;

**Biurow Turystyczne HUT-PUS S.A.****Poniedziałek., środa, piątek 7-15, wtorek, czwartek 8-16****ul. Mrozowa 1 I piętro pok. 15, 16****tel. 12 643 87 41 12 643 87 44****e mail: turystyka@hutpus.com.pl, www.hpturystyka.pl****BT HUT - PUS S.A. oraz UNIHUT S.A. zaprasza do Wierchomli****„Chata pod Pustą” tel. 18 44 68 289**

Zapraszamy na wczasy noclegi i wypoczynek do Wierchomli obok Piwnicznej. Czyste powietrze, bliskość szlaków turystyki pieszej i rowerowej oraz nowoczesny kompleks wyciągów narciarskich jest atutem tej okolicy. Dysponujemy bazą noclegową z przeznaczeniem na wypoczynek rodzinny, wycieczki, zielone szkoły, kolonie, obozy. Ośrodek prowadzi całodniowe wyżywienie.

**OFERTA WYCIECZEK ZAGRANICZNYCH****- WŁOCHY- CORTINA D'AMPEZZO - 15-24.01.2016 cena: 2 490,00zł**

cena zawiera •skipass Cortina d'Ampezzo, transport lux autokarem, zakwaterowanie, wyżywienie, opiekę pilota – rezydenta, transfery autokarowe do wyciągów wg oferty, ubezpieczenie KL (25.000 Euro), NNW (10.000 zł), bagaż 800 zł. Opcja sporty zimowe, korzystanie z basenu, **cena nie zawiera:** napojów do obiadokolacji., pokój 1 osobowy: dopłata ok 330 zł, taksy klimatycznej.

- WŁOCHY PINZOLO MADONNA di CAMPIGLIO, MARILLEVA, FOLGARIDA - 15-24.01.2016. cena: 2 640,00

cena zawiera przejazd autokarem, 7 noclegów, wyżywienie, opiekę pilota, korzystanie z wellness, 6 dniowy karnet PINZOLO, ubezpieczenie KL+NNW + bagaż + sporty zimowe, **cena nie zawiera** napojów do obiadokolacji, dopłaty do pokoju 1 osobowego 300 zł, kaucji zwrotnej za skipass 5 EUR.

Wszystkie szczegółowe informacje dotyczące wycieczek w Biurze Turystycznym HUT-PUS S.A.

**Ubezpiecz samochód, mieszkanie, dom - otrzymasz zniżkę i prezent**

- Biuro Obsługi PZU poleca ubezpieczenia: * komunikacyjne, * majątkowe, * turystyczne, * finansowe, * obowiązkowe i dobrowolne OC, * rolne, * wypadkowe i inne.

- Biuro Obsługi PZU mieści się w budynku administracyjnym „S”, kl. C, parter, pok. 15 (obok PKZP), tel.: 12 390 40 51, 660 544 212, 788 523 796, czynne w poniedziałek w godz. 8.00 -16.00, we wtorek, środę, czwartek i piątek w godz. 7.00 -15.00.

- Biuro Obsługi PZU Życie, mieści się w budynku administracyjnym „S”, kl. C, parter, pok. 14 (obok PKZP), tel. (12) 390-40-50 lub 788 655 124 czynne w poniedziałek w godz. 8.00 -16.00, we wtorek, środę, czwartek i piątek w godz. 7.00 -15.00.

Dlaczego warto mieć OC w PZU?

Bezpośrednia likwidacja szkody, Najszybsza na rynku likwidacja szkody, Dostęp do największej sieci serwisów, Naprawa na miejscu zdarzenia lub bezpłatne holowanie, Ochrona zniżek.

Tylko teraz z polisą OC w PZU:

- dostaniesz kartę, na podstawie której otrzymasz 10 gr rabatu na litr paliwa na stacjach Lotos, masz szansę na atrakcyjne nagrody w loterii (samochody i rowery), otrzymasz zniżkę na nowe ubezpieczenie domu lub mieszkania w wysokości 100 zł za ubezpieczenie w wysokości minimum 250 zł.

cd ze str nr 3 (Regulamin ZFSS w pigułce) Nie można łączyć pobytów zwykłych ze specjalnymi. Jeden osobodzień to jeden nocleg w pokoju standard z kolacją lub obiadokolacją w dniu przyjazdu oraz śniadaniem lub śniadaniem i obiadem w następnym dniu. Podany limit osobodni liczony jest na rodzinę danego pracownika. e) rajdy: uprawnieni do rajdów - 2

rajdy na rok, a maksymalny czas trwania rajdu to 4 dni (max 3 noclegi). Uprawnieni do rajdów to pracownicy oraz uprawnieni do świadczeń z ZFŚS członkowie ich rodzin. Podany limit liczony jest na rodzinę danego pracownika. f) W przypadku, gdy oboje małżonkowie pracują w Spółce lub jedno z nich jest pracownikiem a drugie emerytem /rencistą Spółki, wówczas ww. limity liczą się osobno dla każdego z nich. (§ 14) Wniosek na wycieczkę/ pobyt/ rajd składa pracownik w imieniu swoim i członków swojej rodziny. Składający wniosek pracownik ma obowiązek udziału w wycieczce/ pobycie/ rajdzie. W sytuacjach losowych TKŚS może wyrazić zgodę na udział w wycieczce/ pobycie / rajdzie tylko członków rodziny pracownika, wówczas limit świadczenia danej rodziny zostaje pomniejszony o wykorzystane świadczenie.

12. Zapomogi mogą być udzielane przede wszystkim w przypadku : a) długotrwałej choroby, indywidualnego zdarzenia losowego, trudnej sytuacji materialnej, b) sieroctwa w wyniku wypadku przy pracy rodzica (pracownika Spółki). Podstawą udzielania pomocy jest złożony wniosek wraz z udokumentowaniem choroby, sytuacji życiowej i materialnej lub zaistniałego zdarzenia losowego. (§ 15)

13. Uprawnionymi do dofinansowania do kosztów pobytu (czesnego i wyżywienia) dzieci w żłobku i/lub w przedszkolu są pracownicy Spółki, mający dzieci (w rozumieniu § 10 Regulaminu) w wieku żłobkowym i/ lub w przedszkolnym. Warunkiem otrzymania dofinansowania, o którym mowa wyżej, jest złożenie wniosku o przyznanie dofinansowania oraz pozostałych wymaganych dokumentów w terminie do 15 dnia miesiąca za miesiąc poprzedni. (§ 16)

14. Pomoc na cele mieszkaniowe realizowana jest - tylko dla pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony lub czas określony, nie krótszy jednak niż okres spłaty pożyczki. Z pożyczki może skorzystać tylko jeden z członków rodziny prowadzących wspólne gospodarstwo domowe. Pożyczki na cele mieszkaniowe są udzielane wg niżej wskazanej wysokości, oprocentowaniu i okresie spłaty, a mianowicie: a) do 20.000,00 zł, z oprocentowaniem 3% w skali roku, spłata w maksymalnie 90 miesięcznych ratach – w przypadku zakupu lub budowy pierwszego lokalu mieszkalnego (domu lub mieszkania) w tym na zakup mieszkania z zasobów Spółki. b) od 3.000,00 zł do 8.000,00 zł, z oprocentowaniem 2% w skali roku, spłata w maksymalnie 36 miesięcznych ratach – w przypadku remontu lub modernizacji mieszkania/domu, c) do 15.000,00 zł, bez oprocentowania, spłata w maksymalnie 36 miesięcznych ratach – w przypadku częściowej likwidacji skutków zdarzenia losowego powstałego w mieszkaniu/domu.

W przypadku zaprzestania spłaty pożyczki przez pożyczkobiorcę zobowiązanie spłaty przechodzi na poręczycieli. Spłaceniu przez poręczycieli nie podlega kwota niespłaconej pożyczki jedynie w przypadku śmierci pożyczkobiorcy. W przypadku rozwiązania stosunku pracy w związku z odejściem pracownika na emeryturę lub rentę, przyjęte w umowie zasady spłaty pożyczki mogą zostać utrzymane na wniosek pożyczkobiorcy pod warunkiem uzyskania zgody poręczycieli i podpisania aneksu do umowy. W przypadku rozwiązania przez pożyczkobiorcę lub z pożyczkobiorcą umowy o pracę z przyczyn innych niż emerytura lub renta, niespłaconą pożyczka staje się natychmiast wymagalna wraz z należnymi odsetkami. Pożyczkobiorca ma możliwość wcześniejszej spłaty pożyczki na swój pisemny wniosek zaakceptowany przez osobę upoważnioną do dysponowania Funduszem. W tym przypadku nie nastąpi skorygowanie odsetek do okresu faktycznej spłaty. (§ 18).

15. W zakresie pożyczek na cele mieszkaniowe (§ 18) wyznacza się termin składania wniosków przez pracowników w przypadku pożyczek na: a) zakup lub budowę pierwszego lokalu mieszkalnego (domu lub mieszkania) w tym na zakup mieszkania z zasobów Spółki, – na bieżąco, b) remont lub modernizację mieszkania/domu – do 29.04.2016 r., c) częściową likwidację skutków zdarzenia losowego powstałego w mieszkaniu/domu – na bieżąco. Wypłata pożyczek będzie realizowana wg ustaleń każdej z TKŚS (ustalenia TKŚS).

16. Pasek z wynagrodzenia w części dot. ZFŚS zawiera: a) dochód pracownika z 3 ostatnich miesięcy ustalony wg postanowień Regulaminu ZFŚS – dotyczy wszystkich pracowników, którzy przepracowali 3 pełne miesiące. W innym przypadku na pasku widnieć będzie informacja „brak danych”, wówczas pracownik musi zgłosić się do koordynatora kadrowego oraz poprzedniego pracodawcy w celu wydania zaświadczenia o dochodzie tak, aby łącznie był to dochód z 3 ostatnich miesięcy. b) informację o uprawnieniu do korzystania ze świadczeń ZFŚS w 2016 z § 13 pkt. 2 ppkt. a) regulaminu lub ppkt. b) regulaminu, lub ppkt. a) i b) regulaminu – dotyczy pracowników spełniających dany warunek regulaminu, c) rodzaje świadczeń z ZFŚS (wraz z kwotą), z których skorzystał pracownik w danym miesiącu kalendarzowym