

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 04/15 / (1090)

04.02.2015 r.

Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

ZESPÓŁ ROBOCZY

Na kolejnym w tym roku spotkaniu ZR, które odbyło się w dniu 27.01.2015 roku, Strony kontynuowały rozmowy w sprawach dotyczących podwyżek płac w bieżącym roku, proponowanych przez pracodawcę zmian w regulaminie premiowania i w zasadach dopłat do chorobowego. Na wstępie Przedstawiciele Pracodawcy, złożyli oświadczenie o woli zakończenia negocjacji płacowych na rok 2015, pod koniec I kwartału br. Ponieważ budżet firmy AMP S.A. nie został jeszcze zatwierdzony Strona Pracodawcy przedstawi w I połowie lutego br. odpowiedź na wystąpienie Strony Społecznej w tej sprawie. Główny Specjalista w HR Pan Cezary Kosiński przekazał informacje dotyczące wzrostu płac w roku 2014. Wskaźnik wzrostu płac w roku 2014 wyniósł około 4,6 % i w rozbiu na poszczególne składniki przedstawiał się następująco: Dodatek Układowy 150 zł - 2,9%, godziny nadliczbowe - 0,2%, Karta Hutnika - 0,6%, nagrody jubileuszowe i odprawy emerytalno rentowe - 0,9%. Średnia płaca w AMP S.A. za rok 2014 wyniosła 5494 zł brutto. Planowana na rok 2015 inflacja ma wynosić 2,3 %. Informacja ta jest o tyle istotna, że we wszelkiego rodzaju negocjacjach płacowych planowana w danym roku inflacja jest również uwzględniana. Pan C. Kosiński poinformował również zebranych jaki byłby koszt zaaprobowania przez pracodawcę, związkowej propozycji podwyżek płac w roku 2015. Zgodnie z jego wyliczeniami podwyżka płac to kwota rzędu 32 mln złotych plus nagroda 2 x 1000 zł na pracownika, to z kolei koszt 12 mln zł. Łącznie, przyjęcie przez pracodawcę propozycji związkowej, kosztowało by właściciela 44 mln złotych. Tyle „suchych” danych statystycznych, bo odczucia nasze w tej kwestii są zupełnie inne. Wszyscy mamy tą świadomość, że nasze płace w stosunku chociażby do kolegów pracujących w Gent (Gandawa) lub Eisenhüttenstadt są bardzo niskie. W takiej sytuacji niektórzy przedstawiciele AMP S.A. uważają, że powinniśmy się porównywać do zarobków naszych kolegów z Rumunii, Ukrainy lub Kazachstanu. Naszym celem z kolei jest równanie do najlepszych, nie tylko pod względem wyników produkcyjnych, ale również zarobków. Ceny w Polsce mamy europejskie, a płace wschodnioeuropejskie. Oczekujemy więc od Pracodawcy konkretnych podwyżek płac, które wreszcie usatysfakcjonują rzeszę ciężko pracujących w AMP S.A. hutników. Nasze dotychczasowe doświadczenia w sprawie negocjacji płacowych nie napawają zbytnim optymizmem, może czas najwyższy to zmienić ?

W dalszej części spotkania Strony dyskutowały nad różnicami w projektach związkowych i pracodawcy, dotyczącymi zmian w regulaminie premiowania i w zasadach dopłat do L-4. Wydaje się, że w obu tych bardzo ważnych kwestiach nastąpiło zbliżenie stanowisk i dosłownie już tylko krok dzieli obie strony od osiągnięcia konsensusu w tych sprawach i podpisania odpowiedniego porozumienia – czytaj podpisania Protokołu Dodatkowego nr 3 d ZUZUP. Pozostają już tylko kwestie techniczne dotyczące min. wysokości środków pochodzących z oszczędności na dopłatach do chorobowego oraz ich podziału dla pracowników AMP S.A. Oczywiście po podpisaniu stosownych porozumień powyższy dokument zostanie opublikowany na naszych łamach w całości. Wolą obu Stron jest, by nastąpiło to jak najszybciej np. od 1 lutego 2015 roku. W dalszej części spotkania Pan C. Kosiński przekazał nam informację dotyczącą wyników kontroli, jaką w Oddziale w Dąbrowie Górniczej AMP S.A. przeprowadziła PIP z Katowic. Jak nas poinformował Przedstawiciel Pracodawcy, kontrola ta została przeprowadzona na wniosek jednej z organizacji związkowych, działających w DG, gdzie we wniosku został podniesiony min. zarzut niewłaściwego rozliczania czasu pracy przez pracodawcę w ruchu 4-ro BOP. W efekcie PIP nakaza-

ła pracodawcy planowanie tzw. UDW. Ma to nastąpić od początku II kwartału br. Od strony praktycznej będzie to wyglądało następująco: a) każdy pracownik z zatrudniony w 4BOP otrzyma dodatkowy grafik z ilością dni uzupełniających, wolnych od pracy, b) przełożony uzgadnia z pracownikiem dodatkowy dzień wolny od pracy w ramach UDW. W przypadku braku porozumienia między przełożonym a podwładnym, zgodnie z zapisami Kodeksu Pracy (wyższa konieczność lub szczególnie potrzeby pracodawcy) to przełożony będzie planował i wyznaczał ten dzień UDW, c) każde dodatkowe zatrudnienie pracownika w UDW będzie wymagało pisemnego wniosku przełożonego o zgodę na zatrudnienie w godzinach nadliczbowych i płacone będzie jak za te godziny, po zakończeniu miesiąca. Rozliczenie z tytułu różnicy czasu pracy będzie następować tak jak dotychczas tj. po zakończeniu kwartału. Zalecenie PIP nie jest niczym nowym i będzie po prostu egzekucją zapisów ujętych w ZUZP. Nowością będzie sposób rozliczania czasu pracy. Dotychczas zatrudnienie pracownika w ramach UDW było traktowane jak praca w godzinach ponadnormatywnych i płacone było jak za godziny nadliczbowe. Obecnie będzie to typowe zatrudnienie w godzinach nadliczbowych, które dla przypomnienia: nie mogą być planowane przez pracodawcę, a tak było stosowane w dotychczasowych harmonogramach czasu pracy w 4BOP. W Krakowie większość pracowników decydowała się i pewnie będzie tak dalej (min. z uwagi na braki w obsadach oraz absencje urlopową i chorobową) na pracę w godzinach ponadnormatywnych - obecnie nadliczbowych - z uwagi na możliwość większego zarobku. Oczywiście jest też spora grupa pracowników, która chciałaby ten dodatkowy dzień wolny UDW wykorzystywać wg własnych potrzeb. Obecnie będzie mogła to czynić bez żadnych przeszkód, jako że przełożony nie będzie mógł już „zmuszać” podwładnego do dodatkowej pracy w godzinach ponadnormatywnych, a UDW będzie planowane. Według wyjaśnień, jakie nasz Związek uzyskał od służb HR, praca w UDW będzie formalnie pracą w godzinach nadliczbowych i od tego nie ma odejścia. Oczywiście HR różnicuje i będzie to czynił nadal, nadgodziny z UDW i te faktyczne, wynikające np. z awarii i innych potrzeb pracodawcy. Zgodnie z przekazanymi nam informacjami HR do sprawy podchodzi kosztowo i z rozliczeniem godzin nadliczbowych wynikających z pracy w UDW oraz tych właściwych nie powinno być żadnego kłopotu. Obecnie za pracę w UDW pracownik i tak otrzymuje wynagrodzenie jak za nadgodziny, więc nie będą one dla AMP dodatkowym kosztem. Limity nadgodzin, jakie obowiązują Dyrektorów Zakładów, dotyczą tylko nadgodzin poza UDW. Mamy nadzieję, że te wyjaśnienia służb HR uspokoją tych pracowników, którzy obawiają się utraty dodatkowego źródła dochodu, wynikającego z pracy w UDW.

cd str nr 2

UWAGA !!! Z ostatniej chwili: W trakcie co miesięcznego spotkania Dyr.. Generalnego Pana Manfreda Van Vlierberghe z największymi organizacjami związkowymi, Strona Społeczna została poinformowana, iż z dniem 1.04.2015r Dyr.. Generalny kończy pracę w AMP SA. Funkcję Dyr. Generalnego obejmie Pan Geert Verbeeck, który dotychczas pracował w Gent pełniąc funkcję Szefa Części Surowcowej. Szczegóły w następnych wydaniach Kuriera.

Podział funduszu premiowego za styczeń 2015 r.

- Koszt przerobu 1 tony produkcji podstawowej za miesiąc grudzień 2014 r. w porównaniu do średniego kosztu z Biznes Planu został obniżony i wyniósł **94%** stąd Fundusz Premiowy, zgodnie z cz.1 ust. 4 pkt.2) "Zasad...", w związku z obniżeniem kosztu przerobu, wynosi **7,84 %** od plac zasadniczych pracowników Spółki.

cd ze str nr 1... W sprawach różnych ze Strony Pracodawcy otrzymaliśmy następujące informacje i wyjaśnienia: **1.** Do końca pierwszego kwartału 2015 roku mają być wymienione wszystkie komputery i oprogramowania, które nie spełniają norm bezpieczeństwa, **2.** Dodatek mistrzowski w I kwartale br. będzie wypłacany na dotychczasowych zasadach, a od II kwartału pracodawca przewiduje pewne modyfikacje w zasadach jego przyznawania **3.** W 2015 roku nie ulega zmianie wysokość dodatku za pracę w porze nocnej oraz zmianowego dodatku kwotowego, **4.** Wnioskowane przez Stronę Społeczną dane dotyczące stanu wykorzystania urlopów wypoczynkowych oraz ilości nadgodzin zleconych pracownikom AMP S.A. w całym 2014 roku, przedstawione zostaną na jednym z kolejnych spotkań Zespołu Roboczego, **5.** W związku z Wystąpieniem Państwowej Inspekcji Pracy nr 04157-5300-K029-Ws01/14 i stosownie do postanowień art. 85§1 kodeksu pracy, istnieje konieczność doprecyzowania w Regulaminie Pracy stałego terminu wypłaty wynagrodzenia. W związku z powyższym w najbliższych dniach Strona Pracodawcy wystąpi ze stosowną propozycją dotyczącą zmiany treści par. 21 pkt. 1 Regulaminu Pracy, przy czym wstępnie ustalono, że będzie to 10 dzień każdego miesiąca. W trakcie spotkania Strona Pracodawcy przedstawiła również, w formie prezentacji, szczegółową analizę płac pracowników, którzy przeszli z ruchu 4-ro BOP do pracy na jedną zmianę, a dodatek zmianowy został im przeliczony i włączony do płacy zasadniczej. Na koniec spotkania Strona ustaliła, że kolejne posiedzenie ZR odbędzie się w dniu 03.02.2015r.

K. Bak

Z życia Spółek...

Według zapowiedzi z poprzedniego wydania Kuriera Aktualności chcielibyśmy przybliżyć sprawy, którymi żyją Spółki. Każda z nich to inne problemy wynikające z ich zależności od AMP SA. Najważniejsze z tych problemów to sprawy pracownicze, a w nich zarobki i sprawy socjalne. Większość z pracowników Spółek to byli hutnicy, którzy nadal utożsamiają się z Huta. Trudno im zrozumieć dlaczego ich zarobki z roku na rok coraz bardziej odbiegają od tych w AMP SA. Niestety niskie stawki za usługi i roboczo godziny nie pozwalają na znaczący wzrost zarobków, a co za tym idzie i wzrost odpisu na Fundusz Socjalny. Priorytetem Zarządów Spółek jest ich funkcjonowanie i utrzymanie zatrudnienia. W takim przypadku sprawy pracownicze schodzą na plan dalszy. Nie wolno nam się z tym godzić bowiem taki stan rzeczy powoduje odpływ wysoko wykwalifikowanych fachowców. Zagroza to normalnemu funkcjonowaniu Spółek bowiem jest ich coraz mniej na rynku pracy. Jak długo Spółki mogą pracować na granicy opłacalności? Jak długo jeszcze będą musieli pracownicy rezygnować z godziwych podwyżek? Dlatego też apelujemy do wszystkich, którzy mają moc decyzyjną o niezwłoczne pochylenie się nad tymi problemami. Chcielibyśmy aby AMP SA traktował Spółki odpowiedzialnie i dało im szansę na zaistnienie na jego terenie.

T. Ziolek

CZY PRZEDSIĘBIORCY MÓWIA PRAWDĘ ?

Wielokrotnie słyszymy w środkach masowego przekazu utyskiwania naszych pracodawców na ciężkie warunki prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce. Kiedyś był to światowy kryzys, obecnie, a właściwie od zawsze są to podatki, wysokie koszty zatrudnienia itp. przeciwności losu. A jak jest naprawdę? Poniżej publikujemy parę przykładów wypowiedzi naszych pracodawców, wraz z odpowiedziami na ich „ciężkie” życie i problemy jakie mają. Komentarz pozostawiamy naszym czytelnikom.

PRZYKŁAD 1 - Pracodawca: „Podwyżka? Ja sobie odejmuję od ust, żeby móc Wam zapłacić”.

Jak jest faktycznie: „Jak podaje raport firmy consultingowej Price-waterhouse Coopers pt. Saratoga HC Benchmarking 2013, wskaźnik udziału wynagrodzeń i świadczeń w przychodach polskich firm wyniósł zaledwie 10,8 %, podczas gdy w krajach UE i USA oscylował wokół 20 %, a w krajach skandynawskich sięgał 1/3.”

PRZYKŁAD 2 - Pracodawca: „Polskie firmy na pracy jednego pracownika zarabiają zdecydowanie mniej niż te na zachodzie. Nie ma co porównywać w ogóle”.

Jak jest faktycznie: „Z każdego złotego zainwestowanego w pracownika, polskie firmy otrzymywały zwrot w wysokości 1,71 zł. Dla porównania średnia dla Europy od lat nie przekracza 1,2. W USA wskaźnik ten oscyluje od 1,4 do 1,5, a w gronie kilkudziesięciu krajów objętych badaniem wyższą od Polski wartość miała tylko Rosja”.

PRZYKŁAD 3 - Pracodawca: „Płaciłbym więcej, ale mamy w Polsce horrendalnie wysokie koszty pracy”.

Jak jest faktycznie: „Z godzinowym kosztem pracy na poziomie 7,2 euro Polska zajmuje

w Unii Europejskiej piąte miejsce od końca – przed Bułgarią, Litwą, Rumunią i Łotwą. Jest to ponad trzykrotnie mniej niż wynosi średnia dla całej Unii (23,6 euro), dwukrotnie mniej niż na Słowacji i o 3,5 euro mniej niż w Czechach”.

PRZYKŁAD 4 - Pracodawca: „Płacę podatki, które później państwo wydaje na socjał dla nierobów”.

Jak jest faktycznie: „W 2013 roku podmioty działające w Polsce uzyskały wsparcie ze środków publicznych w wysokości 20 mld złotych pomocy publicznej (głównie w formie dotacji i ulg podatkowych) oraz dodatkowe 4 mld zł w ramach tzw. pomocy de minimis”. (Pomoc de minimis to wsparcie państwa udzielane przedsiębiorcom, które nie wymaga notyfikacji Komisji Europejskiej. Zgodnie bowiem z normą prawa rzymskiego de minimis non curat lex [(łac.) - prawo nie troszczy się o drobizgi, pomoc o niewielkich rozmiarach nie powoduje naruszenia konkurencji na rynku. Według obowiązujących przepisów, zgłoszeniu nie podlega pomoc publiczna w wysokości nie przekraczającej 200 tys. euro w ciągu 3 lat) K. Bak



Zmiany organizacyjne w AMP SA

Z dniem 1 lutego 2015 roku wzmocnimy pozycję Ochrony w naszej spółce. Biuro Ochrony, na czele którego stoi pan Paweł Pirański, będzie podlegało bezpośrednio członkowi Zarządu panu Czesławowi Sikorskiemu.

Ochrona odgrywa kluczową rolę w identyfikacji nieprawidłowości i zapobieganiu nielegalnym praktykom, a jednym z naszych celów na ten rok jest całkowita eliminacja wszelkich odstępstw od zapisów Kodeksu Etyki Biznesu



Prezydium OPZZ : pogotowie strajkowe !

3 lutego odbyło się posiedzenie Prezydium OPZZ. Dominującym tematem obrad była aktualna sytuacja społeczno – gospodarcza w kraju. Prezydium przyjęło uchwałę o ogłoszeniu pogotowia strajkowego we wszystkich organizacjach członkowskich i strukturach terytorialnych OPZZ. Jan Guz, szef OPZZ, poinformował o sytuacji protestacyjno – strajkowej w poszczególnych branżach, a także o usterkach Międzyzwiązkowego Krajowego Komitetu Protestacyjno – Strajkowego z 20 stycznia br. Przewodniczący przedstawił sprawę do omówienia przez związkowców na spotkaniu z premier Ewą Kopacz. MKKP-S zaproponował rozmowy jeszcze w styczniu. Do tej pory brak reakcji ze strony rządu. Po dyskusji, Prezydium OPZZ przyjęło uchwałę o ogłoszeniu pogotowia strajkowego oraz stanowisko w sprawie fali protestów w kraju. Wystosowano także list otwarty do związkowców.

Zreferowano stan prac nad zmianą ustawy o Trójstronnej Komisji ds. Socjalno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego. W tej sprawie odbyły się spotkania szefów ogólnopolskich central związkowych i organizacji pracodawców z Prezydentem RP (7.01.br.) oraz Ministrem Pracy i Polityki Społecznej (26.01.br.). Nowa ustawa o instytucjach dialogu społecznego miałyby zostać uchwalona jeszcze przed wakacjami.

Kol. Mirosław Grybek, wiceprzewodniczący Federacji Związków Zawodowych „Metalowcy”, przedstawił stanowiska przyjęte przez IX Zjazd Krajowy federacji w sprawie pracy tymczasowej, umów „śmieciowych” oraz wieku i świadczeń emerytalnych.

Zaprezentowano projekty inicjatyw ustawodawczych OPZZ. Dotyczy to zmian w ustawach o Państwowej Inspekcji Pracy, oraz emeryturach pomostowych. Podjęto decyzję o przekazaniu ich do Klubu Poselskiego SLD.

Regulamin ZFŚS AMP SA - 2015 rok - ciąg dalszy
§ 18. Pomoc na cele mieszkaniowe

1. Pomoc na cele mieszkaniowe realizowana jest - tylko dla pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony lub czas określony, nie krótszy jednak niż okres spłaty pożyczki - w formie pożyczek na cele mieszkaniowe przeznaczone na:

- a) zakup lub budowę pierwszego lokalu mieszkalnego (domu lub mieszkania) w tym na zakupie mieszkania z zasobów Spółki, rozbudowę domu lub adaptację poddasza,
- b) remont lub modernizację mieszkania/domu,
- c) częściową likwidację skutków zdarzenia losowego powstałego w mieszkaniu / domu.

2. Z pożyczki może skorzystać tylko jeden z członków rodziny prowadzących wspólne gospodarstwo domowe.

3. Warunkiem otrzymania pożyczki jest:

- a) brak zadłużenia wobec Funduszu,
- b) posiadanie zdolności pożyczkowej (wyplacalność),
- c) złożenie wniosku oraz innych wymaganych dokumentów między innymi:

□ w przypadku zakupu mieszkania z zasobów Spółki – oferta wykupu/zakupu złożona pracownikowi,

□ w przypadku wniosku dot. zakupu lub budowy pierwszego lokalu mieszkalnego nie z zasobów Spółki (domu lub mieszkania) – oświadczenie o nieposiadaniu na własność lokalu mieszkalnego oraz ważne pozwolenie na budowę, rozbudowę lub adaptację poddasza na cele mieszkaniowe, akt notarialny stwierdzający kupno mieszkania lub domu albo przydział na mieszkanie własnościowe w Spółdzielni Mieszkaniowej. Wniosek winien być złożony przed upływem 12 miesięcy od daty sporządzenia aktu notarialnego lub uzyskania przydziału mieszkania własnościowego. Dopuszcza się możliwość złożenia wniosku o udzielenie pożyczki wraz z umową przedwstępną na zakup mieszkania i domu albo wnioskiem do Spółdzielni Mieszkaniowej o przekształcenie przysługującego lokatorskiego prawa do lokalu w własnościowe prawo do lokalu. Czas obowiązywania umowy przedwstępnej określa się na 3 miesiące. Zawarcie umowy o pożyczkę i jej wypłata nastąpi po okazaniu aktu notarialnego lub przydziału na mieszkanie własnościowe w Spółdzielni Mieszkaniowej.

□ w przypadku wniosku dot. częściowej likwidacji skutków zdarzenia losowego powstałego w mieszkaniu/domu - zaświadczenie lub inna forma udokumentowania zaistniałego zdarzenia.

d) akceptacja TKŚS,

e) podpisanie umowy między wnioskodawcą a Pracodawcą.

4. Pożyczki na cele mieszkaniowe wymagają poręczenia dwóch osób.

5. Poręczenia może udzielić wyłącznie osoba, która jest zatrudniona u Pracodawcy pożyczkobiorcy na czas nieokreślony lub czas określony, nie krótszy jednak niż okres spłaty pożyczki.

6. Pożyczki na cele mieszkaniowe są udzielane wg niżej wskazanej wysokości, oprocentowaniu i okresie spłaty, a mianowicie:

a) do 30.000,00 zł, z oprocentowaniem 3% w skali roku, spłata w maksymalnie 120 miesięcznych ratach – w przypadku zakupu lub budowy pierwszego lokalu mieszkalnego (domu lub mieszkania) w tym na zakupie mieszkania z zasobów Spółki, rozbudowę domu lub adaptację poddasza. W przypadku zakupu mieszkania z zasobów Spółki pracownikowi może zostać udzielona pożyczka na cele mieszkaniowe w wysokości ujętej w ofercie wykupu/zakupu ale nie wyższej niż 30.000,00 zł. W pozostałych przypadkach pracownikowi może zostać udzielona pożyczka na cele mieszkaniowe w wysokości do 30.000,00 zł ale nie wyższej niż 50% wartości uwzględnionej w akcie notarialnym kupna lub zaświadczeniu Spółdzielni Mieszkaniowej o wysokości wniesionego wkładu złożonym łącznie z przydziałem na mieszkanie własnościowe w tej Spółdzielni.

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.

7. Decyzję, co do wysokości pożyczki podejmuje TKŚS.

8. Spłata pożyczki rozpoczyna się od miesiąca następującego bezpośrednio po wypłaceniu pożyczki.

9. Pożyczka regulowana jest przez pożyczkobiorcę z miesięcznego wynagrodzenia poprzez potrącenie jej z listy wynagrodzeń. Kwoty łącznego potrącenia rat pożyczek pracodawca przekazuje na rachunek ZFŚS ArcelorMittal Poland S.A. w dacie dokonania wypłaty wynagrodzeń. W przypadku przejścia pożyczkobiorcy na emeryturę lub rentę, spłaty pozostałej pożyczki, pożyczkobiorca dokonuje bezpośrednio na rachunek bankowy ZFŚS ArcelorMittal Poland S.A.

10. 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.

11. W przypadku śmierci pożyczkobiorcy pozostała niespłacona kwota pożyczki ulega umorzeniu decyzją osoby upoważnionej do dysponowania Funduszem.

12. 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.

13. W przypadku rozwiązania przez pożyczkobiorcę umowy o pracę z przyczyn innych niż wymienione w pkt. 12 niespłacona pożyczka staje się natychmiast wymagalna wraz z należnymi odsetkami.

14. Pożyczkobiorca ma możliwość wcześniejszej spłaty pożyczki na swój pisemny wniosek zaakceptowany przez TKŚS. W tym przypadku nie nastąpi skorygowanie odsetek do okresu faktycznej spłaty.

15. W wyjątkowych przypadkach pożyczkobiorca, który znalazł się w wyjątkowo trudnej sytuacji materialnej i życiowej może ubiegać się o zawieszenie spłaty, zmniejszenie wysokości rat pożyczki lub częściową redukcję zadłużenia. Decyzję w powyższej sprawie na wniosek TKŚS podejmuje GKŚS.

16. Zawieszenie, odroczenie, przeniesienie na inną osobę (tylko na pracownika ArcelorMittal Poland S.A.) obowiązku spłaty pożyczki lub rozłożenie jej na większą ilość rat niż to wynika z umowy, wymaga zgody poręczycieli, wyrażonej w formie pisemnego oświadczenia.

17. Okresowe zawieszenie (odroczenie) spłaty pożyczki, wydłużenie okresu spłaty poprzez zmniejszenie kwoty miesięcznej raty nie będzie powodowało zmiany pierwotnie naliczonej kwoty odsetek mimo faktu, że okres spłaty pożyczki zostanie faktycznie wydłużony.

VI. Postanowienia końcowe**§ 19.**

1. Dla usprawnienia rozwiązywania spraw związanych z Funduszem, Pracodawca powołuje Główną Komisję Świadczeń Socjalnych oraz Terenowe Komisje Świadczeń Socjalnych, w skład której wchodzi przedstawiciele Pracodawcy i Organizacji Związkowych.

2. Zakres działania GKŚS:

- a) ustalanie dodatkowych kryteriów, nie ujętych w Regulaminie ZFŚS,
- b) rozpatrywanie wniosków o świadczenia z ZFŚS, przynależnych do GKŚS,
- c) rozpatrywanie uwag i wniosków TKŚS,
- d) rozpatrywanie wniosków pracowników,
- e) rozpatrywanie ofert, o których mowa w § 13 Regulaminu,
- f) przyznawanie świadczeń, o których mowa w § 17 Regulaminu,
- g) monitorowanie działalności TKŚS,
- h) opiniowanie problematyki zleconej przez Pracodawcę związanej z Funduszem,
- i) monitorowanie przychodów i wydatków z ZFŚS,
- j) pozostałe sprawy leżące w kompetencjach GKŚS, zgodnie z Regulaminem.

4. TKŚS działają w zakresach określonych w Regulaminie.

5. W celu uniknięcia nieprawidłowości przy realizacji świadczeń socjalnych Pracodawca oraz GKŚS mają prawo do szczegółowej kontroli i analizy w każdej fazie ich realizacji.

§ 20.

Wszelkie zmiany i uzupełnienia Regulaminu dokonywane są na piśmie w postaci aneksów, określane są w sposób analogiczny, jak przy uzgodnieniu treści Regulaminu.

§ 21.

W sytuacjach spornych i wyjątkowych nie ujętych w Regulaminie będą miały zastosowanie przepisy ustawy o ZFŚS oraz rozpatrywane będą przez GKŚS.

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 SA. Nakład 1500 egz.

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



**Biuro Turystyczne HUT-PUS SA — ul. Mrozowa 1,
30-969 Kraków tel. 12 643-87-40, 12 643-87-41**
e-mail: turystyka@hutpus.com.pl www.hpturystyka.pl
Oferta BT HUT- PUS SA na 2015 rok

OFERTA ŚWIADCZEŃ TURYSTYCZNO RE- KREACYJNYCH 2015r	ilość dni	cena
Dziwnówek CRIW JAN- TAR	7 - 10 dni	840,00/1 600,00
Iwonicz Zdrój sanato- rium Górniki	7 - 10 dni	1 120,00/1 600,00
Jastarnia OW Posejdon	7 - 10 dni	1 134,00/ 1 620,00
Krynica DW Lido	7 - 10 dni	1 080,00/ 1 200,00
Pobierowo Ośrodek Laola	7 - 10 dni	1 120,00/ 1 600,00
Polanica Zdrój Jantar	7 - 10 dni	980,00 / 1 250,00
Szczawnica "Budowlani"	7 - 10 dni	1 080,00 / 1 620,00
Świeradów Hotel Świe- radów	7 - 10 dni	750,00 / 1050,00
Ustronie Morskie Leśna Polana	7 - 10 dni	1 125,00 / 1 600,00
ZAKOPANE OŚRODEK "ZAKOPIEC"	7 dni	990,00
Cito-Reh - Zajęcia rekreacyjne		500,00

Oferta biletów z dofinansowaniem z ZFSS:

1. **Kabaret KOŃ POLSKI** 10.04.2015 cena 45,00 zł
2. **Multikino bilet 2D** ważne do 30.06.2015 cena 17,00 zł
3. **Multikino 3D** ważne do 30.06.2015 cena 21,00 zł
4. **Park Wodny** ważne do 11.09.2015 cena 16,00 zł



Halowy Turniej Piłki Nożnej o Puchar Przewodniczącego NSZZ Pracowników AMP SA w Krakowie

W dniu 14.02.2015r w Hali Sportowej w Zielonkach rozegrany zostanie halowy Turniej Piłki Nożnej o Puchar Przewodniczącego NSZZ Pracowników AMP SA w Krakowie. Organizatorem Turnieju jest hutniczy TKKF. Zgłoszenia do dnia 7.02.2015 przyjmuje kol. K. Pyż tel. 600360653.



**WDZIĘCZNI
ZA
POMOC**

Pragniemy tą drogą gorąco i z całego serca podziękować wszystkim, którzy w 2014 roku przekazali 1% na leczenie i rehabilitację niepełnosprawnego

DARIUSZA HONKISZA

Również w tym roku bardzo prosimy Państwa o wsparcie w postaci odpisu 1% na konto Dariusza w Fundacji „ZDĄŻYĆ Z POMOCĄ”

Numer KRS: 0000037904

Cel szczegółowy 1%: **DARIUSZ HONKISZ nr ewid.7492**

Więcej informacji o Dariuszu na:

<http://www.facebook.com/honkiszdariusz>



Z najlepszymi życzeniami na 2015 rok wdzięczni rodzice Dariusza.

**Pani Justynie Bujak
Prezesowi Spółki UNIHUT SA
wyraży głębokiego współczucia z powodu śmierci
MAMY
składa Zarząd NSZZ Pracowników AMP S.A.
oraz koleżanki i koledzy**

**Pani Zofii Wawak oraz Pani Marii Stefańskiej
wyraży głębokiego współczucia z powodu śmierci
MAMY
składa Zarząd NSZZ Pracowników AMP S.A.
oraz koleżanki i koledzy**

Centrum Rehabilitacji



Informacja dla pracowników AMP S.A.

Edmed Sp. z o.o. prowadząc działalność w ramach Centrum Rehabilitacji „CitoReh” jak w

2014 również w 2015 zaprasza pracowników AMP S.A. Oddział w Krakowie na zabiegi realizowane w ramach „Regulaminu świadczeń socjalnych na rok 2015” w pozycji zajęcia rekreacyjne. Ze świadczenia może korzystać:

1. pracownik, który ukończył 50 lat życia
2. posiada orzeczenie o stopniu niepełnosprawności
3. pracownik wykonujący pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze przez okres co najmniej 60 miesięcy przed złożeniem wniosku, jak również pracownicy, którzy pracują na stanowiskach uprawniających do emerytur pomostowych przez co najmniej ostatnie 5 lat.
4. pracownik, który przepracował w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze co najmniej 15 lat,

Zabiegi są dofinansowane z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych AMP S.A., wysokość dofinansowania jest zróżnicowana i zależna od dochodu.

W celu uzyskania skierowania na zajęcia rekreacyjne pracownik AMP S.A. zgłasza się do obsługi funduszu socjalnego: (Hut- Pus S.A. Biuro Podróży ul. Mrozowa 1 Tel. 12 643 87 41

Po uzyskaniu skierowania, pracownik powinien zgłosić się do Centrum Rehabilitacji „CitoReh” co najmniej 3 dni przed planowanym terminem rozpoczęcia (lub potwierdzić telefonicznie). W ramach cyklu przewidziana jest konsultacja (rehabilitacyjna) tak więc nie jest potrzebne skierowanie od lekarza.

Proponujemy 10-dniowy cykl zajęciowy (3 zabiegi dziennie) a cykl poprzedzony będzie konsultacją.

Centrum Rehabilitacji „CitoReh” oferuje szeroki zakres usług – pełny wykaz proponowanych zabiegów znajduje się na naszej stronie internetowej. W ramach świadczenia pracownik ma możliwość bezpłatnego korzystania z bufetu kawowego oferowanego przez HUT-PUS S.A. Pracownik ma możliwość poddawania się zajęciom (zabiegom) przed lub po pracy. **Każdy pracownik AMP który, skorzysta z ww. zabiegów uzyskuje prawo do 20% zniżki przy korzystaniu z naszych usług.** W ramach oferty „CitoReh” znajdują się również pakiety gwarantujące specjalistyczne i kompleksowe leczenie uprawniające w atrakcyjnych cenach!

Centrum Rehabilitacji CitoReh ul. Szybka 27, 31-831 Kraków
www.edmed.krakow.pl tel. 12 641-65-41 lub 696999958



**Wielu może więcej
Hutnicza Fundacja Ochrony
Zdrowia i Pomocy Społecznej
KRS 0000052378**



Zaprasza Darczyńców Fundacji od dnia 3 – 27 lutego 2015 r.

na bezpłatne kompleksowe konsultacje Fizjoterapeutyczne, po których zostaną wykonane zabiegi fizykalne, masaż oraz kinezyterapia wraz z instruktorem.

Świadczenia te udzielane będą w siedzibie Centrum Rehabilitacji „CitoReh” w Krakowie, ul. Szybka 27 okolice Placu Bierńczyckiego **Rejestracja telefoniczna na konsultacje odbędzie się w dniu 2.02.2015 r., w godz. 9.30-11.00, tel. 12 290 41 58**

Ilość miejsc ograniczona

Hutnicza Fundacja Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej zaprasza Darczyńców naszej Fundacji bezpłatnie specjalistycznie badanie USG jamy brzusznej w dniach 23 – 27.02.2015 r.

Rejestracja telefoniczna na badanie odbędzie się w dniu 16 lutego 2015 r., w godz. 9.00-10.30 tel.: 787 610 696

Badania będą przeprowadzane **W Pracowni USG, os. Handlowe bl. 8 w Gabinetach lek. med. Bożeny Stępień. Ilość miejsc ograniczona**

cd ze str nr 3

§ 22.

1. Realizacja świadczeń z Funduszu przebiegać będzie w ramach podziału środków z Funduszu uzgodnionych przez TKSS.
2. Środki finansowe Funduszu, znajdujące się na koncie ZFSS winne być lokowane na terminowych lokatach bankowych. Decyzję o lokacie podejmuje osoba upoważniona do dysponowania Funduszem.

§ 23.

Interpretacja postanowień Regulaminu dokonują strony, które go uzgodniły.

§ 24.

Regulamin wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2015 r. i obowiązuje do 31 grudnia 2015 r.
cd w następnym Kurierku