

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 09/13 / (1007)

06.03.2013 r.

Biuletyn Informacyjny
NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

Bądźcie zawsze kochane przez świat,
takie jak bukiet, piękne jak róża bez wad.

Bądźcie iskierką w naszym życiu,
blaskiem słońca na niebie...

Z okazji Dnia Kobiet pragniemy złożyć Wam Drogie Panie
życzenia, wszystkiego najlepszego, dużo szczęścia,
by w każdym dniu tego roku uśmiech na Waszej twarzy
gościł tak samo często, jak w tym dniu.

Bądźcie zawsze szczęśliwe, złym losom nieznane,
czułe, kliwe i przez wszystkich kochane.

Tego Wam życzy męska część Prezydium i Zarządu
NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA



Referendum Strajkowe

• Zakończyło się referendum strajkowe organizowane w AMP S.A. Przypominamy referendum strajkowe oficjalnie popierało postulaty pracowników sądownictwa. Jednak na żądania pracowników sądownictwa zostały **nałożone postulaty** powołanego przez największe centrale związkowe: OPZZ, NSZZ Solidarność, Forum Związków Zawodowych i WZZ Sierpień 80 - Międzyzwiązkowego Komitetu Strajkowego. Postulaty MKPS dotyczyły:

- stworzenia osłonowego systemu regulacji finansowych oraz ulg podatkowych dla przedsiębiorstw utrzymujących zatrudnienie w okresie niezawinionego przestoju produkcyjnego
- wprowadzenia systemu rekompensat dla przedsiębiorstw objętych skutkami pakietu klimatyczno-energetycznego,
- ograniczenia stosowania umów śmieciowych,
- likwidacji NFZ
- utrzymania rozwiązań emerytalnych, przysługujących pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnych i szczególnym charakterze,
- zaprzestania likwidacji szkół i zaprzestania przerwania finansowania szkolnictwa publicznego na samorządy.

Poniżej przedstawiamy podsumowanie wyników głosowania w krakowskim Oddziale AMP S.A. oraz w całej Spółce AMP SA:

Ogółem ArcelorMittal Poland S.A. - Kraków

- liczba wszystkich wydanych kart do głosowania - 2466
- liczba list z podpisami głosujących - 76
- liczba oddanych głosów - 2466
- liczba zatrudnionych - 3998 (w tym 774 centrala)
- za strajkiem - 2391
- przeciw strajkowi - 74
- wstrzymujących się - 1

Ogółem Spółka ArcelorMittal Poland S.A.:

- Liczba pracowników uprawnionych do głosowania - 9305
- Liczba pracowników stanowiąca co najmniej połowę uprawnionych do głosowania - 4653
- Liczba pracowników uczestniczących w głosowaniu - 5104 co stanowi - 54,9%
- Liczba wydanych kart do głosowania - 5104
- Liczba wszystkich wydanych kart do głosowania - 5104 w tym ważnych głosów 5104, nieważnych - 0

Wyniki głosowania:

- Za strajkiem - 4872 głosów, co stanowi - 95,5%
- Przeciw strajkowi 222 głosy, co stanowi - 4,3%
- Wstrzymujących się 10 głosów, co stanowi - 0,2%

Procentowa frekwencja w poszczególnych Oddziałach AMP SA:

- Kraków - 61,7%
- Dąbrowa Górnicza - 52%
- Sosnowiec - 55,8%
- Świętochłowice - 51%
- Chorzów - 51%

Słowa podziękowania należą się wszystkim wspólnie powołanym (przez NSZZ Prac. AMP SA i KRH Solidarność) komitetom strajkowym w poszczególnych Zakładach krakowskiego Oddziału huty AMP SA, za zorganizowanie i sprawne przeprowadzenie tego referendum strajkowego.

Premia w AMP SA za m-c Luty 2013 r.

- Koszty działalności Spółki zostały obniżone stąd premia jest wyższa od bazowego funduszu premiowego tj. **7%** płac zasadniczych pracowników Spółki i wynosi **8,4%**

Podsumowanie realizacji wynagrodzeń pracowniczych przez nowy system płacowy SAP za styczeń 2013r

• Strona związkowa Zespołu Roboczego w związku z licznymi błędami przy realizacji wynagrodzeń pracowniczych za miesiąc styczeń 2013r przesłała do Pracodawcy stosowne stanowisko przedstawiające nasze krytyczne poglądy dotyczące wdrożenia nowego systemu płacowego i go przez Firmę WIPRO Poland.

Stanowisko Strony Związkowej**Administracyjno – Związkowego Zespołu Roboczego ds. ZUZP do protokołu z posiedzenia w dniu 19.02.2013 r.**

Strona Związkowa Administracyjno – Związkowego Zespołu Roboczego ds. ZUZP nawiązując do swojego stanowiska z dnia 05.02.2013 roku oraz odnosząc się do nieprawidłowego naliczenia pracownikom ArcelorMittal Poland S.A. wynagrodzeń za kolejny miesiąc (styczeń 2013 roku) stwierdza, co następuje:

1. Niezmiennie za niedopuszczalne, a wręcz skandaliczne uznajemy różnice w wysokości poszczególnych składników płacowych (np. w sumie wkładów na Pracowniczy Program Emerytalny) i wynagrodzeniach ogółem w pozycji przelew na ROR za miesiąc styczeń 2013 roku na tzw. „paskach płacowych”, wygenerowanych w celach porównawczych z dotychczasowego systemu komputerowego BAAN i nowego systemu komputerowego SAP – HR. W naszej ocenie liczba wszelkiego rodzaju nieprawidłowości w naliczaniu wynagrodzeń za miesiąc styczeń 2013 roku jest wyższa niż w wynagrodzeniach za miesiąc grudzień 2012 roku. Szczególnie podkreślamy fakt, że mimo zgłoszeń niedopłat przez pracowników (np. brak zapłaty za godziny w porze nocnej, chorobowe i inne) w wynagrodzeniach za miesiąc grudzień 2012 roku firma Wipro Poland (a właściwie pracodawca ArcelorMittal Poland S.A.) nie dokonała korekt tych wynagrodzeń i nie naliczyła odpowiednich wyrównań do wypłaty za miesiąc styczeń 2013 roku. Zaistniała sytuacja utwierdza pracowników ArcelorMittal Poland S.A. w przekonaniu, iż pracodawca świadomie nieprawidłowo nalicza wynagrodzenia za pracę, co powoduje coraz większe wzburzenie pracowników, które może doprowadzić do niekontrolowanego wybuchu społecznego. Dlatego żądamy natychmiastowego wypłacenia wszelkich niedopłaconych składników wynagrodzeń pracowniczych oraz wyrównania wynagrodzeń wraz z odsetkami za nieprzedawniony okres tym pracownikom, którym naliczono wyższe wynagrodzenie za miesiąc grudzień 2012 roku i styczeń 2013 roku w systemie SAP – HR w porównaniu do systemu BAAN ponieważ może to oznaczać, że w przeszłości wynagrodzenia pracownicze obliczane w systemie BAAN mogły być zaniżane. Strona Związkowa zwraca uwagę na fakt, że pracodawca świadomie łamie Regulamin Pracy i nie udziela odpowiedzi w zawitym 30-to dniowym terminie na wnioski/reklamacje pracowników w sprawie poprawności naliczania wynagrodzeń za miesiąc grudzień 2012 roku.

2. Systematycznie pogarsza się sytuacja w zakresie dostępności i jakości obsługi kadrowo – płacowej pracowników ArcelorMittal Poland S.A., o czym najdobitniej świadczą wydłużające się z dnia na dzień terminy wystawiania wszelkiego rodzaju zaświadczeń o zatrudnieniu i wynagrodzeniu, w tym zwłaszcza tzw. druków ZUS Rp-7. Po przejściu obsługi kadrowo – płacowej przez firmę Wipro Poland mamy do czynienia z katastrofą w tym zakresie i nic nie wskazuje na poprawę. Dlatego oczekujemy na natychmiastowe i zdecydowane działania ze strony Pracodawcy oraz żądamy, aby – na wnioski zainteresowanych pracowników – były wystawiane oryginalne dokumenty na drukach dostarczanych przez pracowników lub drukach ArcelorMittal Poland S.A. Zwracamy uwagę na niedostateczne zabezpieczenie bardzo wrażliwych danych osobowych pracowników ArcelorMittal Poland S.A. (np. dotyczących stanu zdrowia), załączonych do wniosków o pomoc socjalną z powodu choroby lub innego zdarzenia losowego.

3. Biorąc pod uwagę obecną sytuację na rynku stali i ArcelorMittal Poland S.A. żądamy, aby wszelkie dodatkowe koszty finansowe związane z usunięciem wszelkich nieprawidłowości w powyższym zakresie poniosła wyłącznie firma Wipro Poland. Wnosimy o oszacowanie

tych kosztów i przedstawienie na najbliższym posiedzeniu Zespołu Roboczego.

Oczekujemy, że Pracodawca ArcelorMittal Poland S.A. odniesie się w formie pisemnej do naszych stanowisk ws. nieprawidłowości w naliczeniu wynagrodzeń pracowniczych za miesiące: grudzień 2012 roku i styczeń 2013 roku z dnia 05.02.2013 roku i 19.02.2013 roku. Związki Zawodowe w AMP SA otrzymały informację dotyczącą przejęcia pracowników Huty Chorzów (Grupa Mobilna Chorzów/K-43) przez Spółkę MP Services Sp. z o.o. Strona Społeczna oczekuje, przestrzegania wszystkich zobowiązań dotyczących pracowników przez AMP SA i nowego Pracodawcę. W sprawie informacji Pracodawcy oczekujemy stosownych wyjaśnień w trakcie posiedzenia Zespołu Roboczego.

Stosownie do art. 261 ustawy o związkach zawodowych, uprzejmie informuje, iż na podstawie uzgodnień pomiędzy Zarządem AMP S.A. oraz Zarząd MP Services Sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie, ul. Wilcza 66/68 lok. 3 - zwaną dalej MPS Sp. z o.o., MPS Sp. z o.o. przejmie od AMP S.A. działalność realizowaną dotychczas przez komórkę Grupa Mobilna Chorzów/ K-43. Przyczyna przejścia przez MPS Sp. z o.o. działalności realizowanej przez Grupę Mobilna Chorzów/ K-43, jest potrzeba restrukturyzacji organizacyjno-technicznej AMP S.A. Przejęcie przez MPS Sp. z o.o., działalności realizowanej przez Grupę Mobilna Chorzów/ K-43, planowane na dzień 01.04.2013r., stanowi w zaistniałej sytuacji przejście części zakładu pracy (AMP S.A.) na innego pracodawcę (MPS Sp. z o.o.) w rozumieniu art. 231 kodeksu pracy. Z dniem przejścia, dotychczasowi pracownicy Grupy Mobilnej Chorzów/ K-43, w liczbie ok. 50 osób, z mocy art. 231 kodeksu pracy staną się pracownikami MPS Sp. z o.o., która wstąpi w prawa i obowiązki dotychczasowych stosunków pracy jako nowy pracodawca.

Za zobowiązania ze stosunku pracy powstałe przed data przejścia nowy i dotychczasowy pracodawca będą odpowiadać solidarnie. Zaistniała zmiana pracodawcy nie spowoduje konieczności podjęcia działań dotyczących warunków zatrudnienia tych pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania. Pracownicy przejmowani przez MPS Sp. z o.o. w terminie 2 miesięcy od daty przejścia, mogą bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy. Informuję, że zarówno liczba pracowników przejmowanych MPS Sp. z o.o. jak i data przejścia przez MPS Sp. z o.o. działalności realizowanej dotychczas przez Grupę Mobilna Chorzów/ K-43, mogą ulec zmianie.

Kto rządzi w Spółce KOLPREM?

W spółce Kolprem nadal brak kompromisu w sprawie premii. Dla przypomnienia. Zarząd Spółki wprowadził jednostronnie nowe zasady przyznawania premii. Już za jeden dzień nieobecności w pracy spowodowany chorobą, pracownik zostaje pozbawiony premii za cały miesiąc. Choć w prezentowanej informacji przez Pracodawcę zupełnie inaczej to wygląda. Zasady te zaczęły obowiązywać już od 1 stycznia. Wprowadzono je bez porozumienia z organizacjami Związkowymi. Najbardziej zdumiewające jest to, że zaczęły funkcjonować wstecz. Uderzyło to w tych, którzy byli chorzy w styczniu. Ponadto mistrzowie zostali zobligowani do kontroli pracowników przebywających na zwolnieniu jak i również do "szukania" rozwiązań, które zmniejszyłyby absencje chorobową. A wszystko to odbywa się pod groźbą utraty premii, a może i stanowiska. Strona Społeczna i pracownicy Spółki mają wrażenie, iż „jakaś” niewidzialna osoba, a może ktoś z drugiego szeregu wydaje dyspozycje nie licząc się z załogą Firmy. Apele związkowe o spotkania z Zarządem by wyjaśnić tą sytuację są nagminnie przekładane. Kolejny wyznaczony termin to czwartek 7 marca. Mam nadzieję, że w końcu to spotkanie odbędzie się i przyniesie rozwiązanie satysfakcjonujące pracowników spółki Kolprem. Cierpliwość załogi powoli kończy się, traktowanie pracowników „przedmiotowo” może zakończyć się niekontrolowanym protestem społecznym, a tego Właściciel Spółki zapewne nie chciałby. Zadajemy pytanie: komu zależy na zepsuciu wizerunku Spółki KOLPREM?

T. Ziolek

Co oznacza ocena GEDP?

• Wielu pracowników naszej Spółki zadaje pytania dotyczące systemu oceny GEDP. Strona Społeczna z rezerwą obserwuje działania Pracodawcy w tym zakresie. Dla przypomnienia Zespół Roboczy (Strona Społeczna) wstrzymała prace, które miały powiązać ocenę GEDP z premią. Będziemy obserwować działania Pracodawcy w tym obszarze. Mamy nadzieję, że wszystkie decyzje Pracodawcy będą konsultowane ze Stroną Społeczną. Poniżej przedstawiamy informację prasową „Jedynki” na temat oceny GEDP.

W ubiegłym roku system oceny pracowników GEDP został rozszerzony na wszystkich pracowników umysłowych zatrudnionych w naszej firmie. Każdy miał za zadanie wpisać swoje cele biznesowe i rozwojowe w platformę GEDP online, a później odbyć rozmowę roczną ze swoim przełożonym. Obecnie czekamy na informacje od przełożonych o naszych ocenach. Cały proces GEDP jest procesem złożonym. Po rozmowie rocznej przełożony dokonuje oceny końcowej za realizację celów oraz za potencjał, ale nie informuje nas o tych ocenach, gdyż mogą one ulec zmianie – Aby oceny były jak najbardziej obiektywne. Poddawane są dyskusji podczas Komitetów Karier – tłumaczy Maria Skupień. – Komitety Karier odbywają się na różnych poziomach organizacyjnych: począwszy od poziomu biura czy zakładu poprzez oddziały, Zarząd naszej firmy, na poziomie korporacji kończąc. W związku z tym ocen za rok 2012 możemy się spodziewać około 15 marca. Zespół szkoleń i rekrutacji wysłał do każdego pracownika objętego GEDP informację, że przełożony otrzymał oceny. Jednakże już teraz powinniśmy myśleć nad formułowaniem celów na rok 2013, ponieważ do 28 lutego musimy je wpisać do systemu GEDP online.

– Przełożeni powinni omówić ze swoimi pracownikami cele postawione przed ich zespołem i na tej podstawie określić cele indywidualne – dodaje Magdalena Skiba-Pielok. Wszystkie informacje dotyczące tego, jak poruszać się po platformie GEDPonline, a także jak prawidłowo określać cele, dostępne są w Studni w zakładce GEDP rozwój i szkolenia.

Informacje z zakresu Prawa Pracy: Do jakiego sądu złożyć pozew w prawie pracy?

Osoby chcące złożyć pozew w sprawach z zakresu prawa pracy wielokrotnie zastanawiają się, jaki sąd będzie właściwy do rozpatrywania konkretnej sprawy. W tym zakresie, odpowiednie zastosowanie będą miały przepisy prawa cywilnego. Właściwość sądu w sprawach pracowniczych. Co do zasady właściwość sądu możemy podzielić na dwa jej rodzaje, właściwość miejscową (w jakiej miejscowości należy złożyć pozew) oraz rzeczową (czy właściwy będzie sąd rejonowy, czy sąd okręgowy). Zasada ogólna jest taka, że powództwo w sprawach z zakresu [prawa pracy](#) może być wytoczone bądź przed sąd właściwości ogólnej pozwanego, bądź przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, bądź też przed sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy. Jeżeli chodzi o właściwość rzeczową sądu, to ogólna zasada (z pewnymi wyjątkami) jest taka, że sprawy, których wartość przedmiotu sporu nie przekracza 75.000 zł należą do właściwości sądu rejonowego, natomiast jeżeli roszczenie przewyższa tę kwotę, wtedy właściwy będzie sąd wyższego rzędu, czyli sąd okręgowy. W prawie pracy wskazana wyżej zasada została trochę zmodyfikowana, gdyż do właściwości sądów rejonowych, bez względu na wartość przedmiotu sporu, należą sprawy z zakresu [prawa pracy](#) o ustalenie istnienia stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy, a także sprawy dotyczące kar porządkowych i świadectwa pracy oraz roszczenia z tym związane.

**Wielu może więcej****Hutnicza Fundacja Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej w Krakowie KRS 000052378**

Fundacja działa od 20 lat. W roku 2012 zorganizowała 16 profilaktycznych akcji zdrowotnych, udzieliła finansowego wsparcia wielu potrzebującym (poprzez refundację kosztów leczenia, sprzętu medycznego lub rehabilitacyjnego) oraz kontynuowała zakup aparatury medycznej, w tym: dwóch nowoczesnych, mobilnych elektrokardiografów, stołu do rehabilitacji oraz stołu do badań chirurgicznych, z których korzystają Darczyńcy i Pacjenci. Finalizowany jest zakup sprzętu rehabilitacyjnego. Działania Fundacji w 2012 roku objęły ponad 1600 pacjentów. Na te cele wydatkowano kwotę ponad stu tysięcy złotych.

Specjalnie dla Darczyńców Fundacja przygotowała pakiet bezpłatnych świadczeń medycznych dla Darczyńców, realizowanych stale w Centrum Medycznym „UJASTEK” (szczepienia ochronne, badania przesiewowe dermatologiczne, okulistyczne, urologiczne, spirometryczne, diabetologiczne i inne).

Podaruj sobie 1% - zostań Darczyńcą Zwracamy się o przekazanie 1% swojego podatku za rok 2012 na rzecz Fundacji. Na stronie internetowej Fundacji: www.hfoz.pl zamieszczona jest informacja nt. wypełniania PIT - ze wskazaniem sposobu przekazania 1% podatku.

Fundacja będzie mogła zidentyfikować Darczyńcę i objąć Go prawem do świadczeń, o ile w formularzu PIT, poprzez odpowiednie zaznaczenie, zostanie wyrażona zgoda na przekazanie Fundacji danych osobowych.

Puchar TKKF ArcelorMittal dla Spółki METALODLEW

• W dniu 16 lutego w hali sportowej w Zielonkach rozegrany został Halowy Turniej Piłki Nożnej o Puchar 55 lecia TKKF ArcelorMittal w Krakowie. Do udziału w turnieju zgłosiło się osiem zespołów, które zostały podzielone na dwie grupy eliminacyjne. W pierwszej grupie zagrały zespoły: Complex, Kolprem, COS, RENA. W drugiej grupie grały drużyny: Madrohut, Metalodlew, oraz dwa zespoły z pierwszej ligi biznesu. Pierwsze miejsce w grupie pierwszej zajęła drużyna RENEY wygrywając kolejno z Complexem 4:1, COS 7:0 oraz remisując mecz z Kolpremem 2:2. Drugie miejsce zajęła drużyna KOLPREM. Drugą grupę wygrała drużyna Madrohut, która pokonała ZGI 5:1, Autogum 9:0 oraz Metalodlew 3:0. Drugie miejsce zajęła drużyna METALODLEW. W spotkaniach półfinałowych drużyna METALODLEW pokonała drużynę RENEY 3:1, a MADROHUT pokonał drużynę KOLPREM 3:0. W spotkaniu o trzecie miejsce zespół RNY pokonał drużynę KOLPREM 4:2. Natomiast w finale drużyna METALODLEW pokonała drużynę MADROHUTU 7:1. Na zakończenie Turnieju wybrano wyróżniających się zawodników. Najlepszym zawodnikiem wybrano Daniela Klimę (Madrohut), najlepszym bramkarzem Czesława Strączka (KOLPREM), królem strzelców został Damian Korfel (METALODLEW) zdobywca 9 bramek. Wyróżnieni zawodnicy otrzymali pamiątkowe puchary i medale 55 lecia TKKF, które wręczał Prezes TKKF kol. Kazimierz Pyż.

**HUTNICZA LIGA PIŁKI SIATKOWEJ**

9 marca rusza Hutnicza Liga Piłki Siatkowej ArcelorMittal Poland S.A. O/Kraków. Wszystkie mecze odbywać się będą w sali sportowej Zespołu Szkół Zawodowych HTS (os. Złotej Jesieni 2). Za sprawy organizacyjne odpowiada kol. Bogusław Pierucki (tel. 668 472 686), do którego powinni zgłaszać się opiekunowie i kapitanowie drużyn. Do rozgrywek zapraszają jak co roku NSZZ Pracowników AMP SA i NSZZ Solidarność.

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.nszzphs.pl;


**ZWIĄZKOWE BIURO TURYSTYCZNE
UNI HUT 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
Zapraszamy na wycieczki z zatwierdzonym dofinansowaniem

1. Budapeszt 12 – 14.04.2013 - cena 690 zł dofinansowanie 345 zł
W cenie: transport autokarem, 2 noclegi, 2 śniadania, 1 obiadokolacja w restauracji, 1 kolacja regionalna w Czardzie, rejs statkiem po Dunaju, ubezpieczenie, opieka pilota i miejscowego przewodnika. W programie: zwiedzanie m. in. Bazylika św. Stefana, ulica Vaci, Góra Gelerta, kościół św. Małgorzaty, Baszta Rybacka, Zamek Królewski, rejs statkiem po Dunaju, kolacja w Czardzie, zwiedzanie Szentedre: kościół św. Piotra I Pawła, Muzeum Marcepanu, katedra serbska.

2. Szlakiem Piastowskim 1 – 5.05.2013 - 1050 zł dofinansowanie 525 zł. W cenie: transport autokarem, 4 noclegi w pok. 2,3 os. z łazienkami, 4 śniadania, 4 obiadokolacje, 1 obiad, opiekę pilota, przewodników, bilety wstępu, ubezpieczenie, podatek Vat. W programie: zwiedzanie m. in. Gołuchów, Śmielów, Koszuty, Kórnik, Rogalin, Poznań, Ostrów Lednicki, Biskupin, Gniezno, Licheń

3. Wiedeń + Morawski Kras 30.05 – 2.06.2013 - 920 zł dofinansowanie 460 zł. W programie zwiedzanie: Ofomuniec, Wiedeń, Schonbrunn - letnia rezydencja carska, Morawski Kras – Park Krajobrazowy. W cenie: przejazd autokarem, 3 noclegi w hotelu w Wiedniu pokoje 2-3 osobowe z łazienkami, 3 śniadania, 3 obiadokolacje, opiekę miejscowego przewodnika, opiekę pilota, ubezpieczenie KL i NNW. Cena nie zawiera biletów wstępu do zwiedzanych obiektów

4. PARYŻ - WERSAL - 30.04 – 05.05.2013 Cena: Pracownicy ArcelorMittal Poland SA i Emeryci - 672,50 zł, Pozostałe osoby - 1345 zł. W programie: zwiedzanie Paryż, Wersal, Luwr, Łuk tryumfalny, Mantmartre, Plac Pigalle, wieczorny rejs statkiem po Sekwanie. W cenie: przejazd autokarem klasy lux (WC, video, barek, klimatyzacja), opłaty drogowe na trasie przejazdu, 3 noclegi w hotelu **/*** (typ Campanille, Formuła, Premier Class) na obrzeżach Paryża (pokoje 2, 3 – os. z łazienkami), 3 śniadania kontynentalne, 4 obiadokolacje, opiekę pilota - przewodnika ubezpieczenie, podatek VAT.

Ważne informacje: cena nie zawiera biletów wstępu do zwiedzanych obiektów, rejsu po Sekwanie, biletów na metro, opłat lokalnych przewodników + ok. 60 EUR, program zwiedzania Paryża realizowany jest w oparciu o komunikację miejską /metro/. dopłata do pokoju 1 osobowego + 290 zł, kolejność zwiedzania może ulec zmianie

5. Bułgaria 21.07 - 1.08.2013 cena 1029 zł *. NOWY TERMIN cena zawiera: przejazd autokarem, 9 noclegów, wyżywienie 3 x dziennie (kuchnia polska z elementami kuchni regionalnej), ubezpieczenie, korzystanie z basenu przy hotelu, podatek VAT

6. Albania 15.07 - 26.07.2013 cena 1029 zł * OSTATNIE MIEJSCA cena zawiera: przejazd autokarem, 9 noclegów, wyżywienie 3 x dziennie (kuchnia polska z elementami kuchni regionalnej), ubezpieczenie, korzystanie z basenu przy hotelu, podatek VAT

7. Chorwacja Seget Donji k/ Trogiru 1.09 - 12.09.2013 cena 1060 zł * cena zawiera przejazd autokarem, wyżywienie 2 posiłki dziennie, 9 noclegów, 3 wycieczki w cenie (Split, Trogir, Dubrownik, Plitvice), ubezpieczenie, podatek VAT

8. Chorwacja Seget Donji k/ Trogiru 14.06- 25.06.2013 cena 1292 zł cena zawiera przejazd autokarem, wyżywienie 2 posiłki dziennie, 9 noclegów, 3 wycieczki w cenie (Split, Trogir, Dubrownik, Plitvice), ubezpieczenie, podatek VAT

* cena dla uprawnionych osób do korzystania z ZFŚS

9. Łeba 18 - 29.06.2013 cena 1000 zł * W cenie: transport autokarem, 10 noclegów, wyżywienie 2 x dziennie, ubezpieczenie, opłata klimatyczna, 1 dniowa wycieczka z przewodnikiem opieka pilota, VAT

10. WIELKANOC WIŚLA 29.03 – 2.04.2013 CENA dla pracowników Huty i osób uprawnionych 325 zł/os Cena zawiera: transport autokarem, pobyt od 29.03 od obiadu do 2.04.2013 do śniadania, zakwaterowanie w pokojach 2 os. z łazienką, wyżywienie 3 x dziennie, wyżywienie świąteczne, ognisko z pieczeniem kiełbasek, wycieczkę Wiślańską Ciuchcią, ubezpieczenie


Z prasy: Stalprodukt odnotował stratę w IV kw. 2012

Skonsolidowana strata netto przypadająca na akcjonariuszy jednostki dominującej grupy Stalprodukt wyniosła w IV kwartale 2012 r. 8 mln zł wobec 31,7 mln zł zysku rok wcześniej - wynika z raportu spółki. Rynek spodziewał się tymczasem 4,8 mln zł zysku netto. Strata operacyjna grupy wyniosła w czwartym kwartale 12,9 mln zł. Konsensus rynkowy zakładał 5,1 mln zł zysku EBIT grupy. Rok wcześniej Stalprodukt odnotował 36,2 mln zł EBIT. Przychody ze sprzedaży wyniosły 402,1 mln zł w porównaniu do 520,3 mln zł przed rokiem i okazały się o 8,8 proc. niższe od założeń analityków, którzy oczekiwali 440,7 mln zł przychodów. Stalprodukt podał, że na uzyskane wyniki w segmencie blach transformatorowych wpływ miało zarówno otoczenie rynkowe, jak i konsekwencje wynikające z realizacji drugiego etapu wdrażania technologii HiB. W porównaniu do IV kwartału roku 2011, spółka zanotowała 25% spadek ilości sprzedanych blach oraz 20% spadek cen. W segmencie profili giętych uwarunkowania rynkowe były zbliżone do sytuacji w IV kwartale 2011 r. Zanotowano jednak spadek ilości sprzedaży o 4 proc. i średnich cen o 3%. Spółka podała, że na wyniki skonsolidowane wpływ miało obniżenie wyników spółki STP Elbud w związku z alokacją części produkcyjnej do nowej lokalizacji w Krakowie oraz spółki Cynk-Mal, spowodowanych osłabieniem popytu na taśmy cynkowe. "Innym czynnikiem, który wpłynął na uzyskane wyniki była konieczność utworzenia odpisów na należności w spółkach zależnych w kwocie 4 752 tys. zł, w związku z pogarszającą się sytuacją płatniczą ich odbiorców" Zarząd Stalproduktu ocenia jednak, że sytuacja finansowa grupy jest dobra

ArcelorMittal zwiększa zakres inwestycji w Polsce

W ubiegłym roku firma zapowiedziała zainwestowanie w swoje polskie zakłady 58 mln EUR. Dwa kolejne projekty, które zaakceptowano niedawno, niemal podwoją wartość zapowiedzianych inwestycji. Nowymi elementami inwestycyjnej ofensywy ArcelorMittal są modernizacja wydziału węglpochodnych w koksowni w Zdzieńszowicach oraz remont otworów spustowych pieca nr 2 w hucie w Dąbrowie Górniczej. ArcelorMittal nie ujawnia jeszcze szczegółów nowych inwestycji. Wiadomo, że pięcioletniowy remont pieca w Dąbrowie Górniczej rozpocznie się w maju, a prace modernizacyjne w Zdzieńszowicach zakończą się w roku 2016. - Na razie otrzymaliśmy akceptację naszych planów i rozpoczęliśmy rozmowy z wykonawcami. Bardziej szczegółowo zakres i wartość projektów będziemy mogli ujawnić w ciągu najbliższych tygodni. W tej chwili można powiedzieć na pewno, że nowe projekty podniosą łączną wartość prowadzonych przez nas inwestycji do ponad 100 mln EUR - mówi S. Winiarek, rzecznik prasowy AMP SA. Niewykluczone, że w tym roku firma wyremontuje również piec nr 3 w Dąbrowie Górniczej, ale to jeszcze pozostaje w sferze planów. We wrześniu ubiegłego roku AMP zapowiedział zainwestowanie w kraju 58 mln EUR do końca 2013r. Kwota ta miała dotyczyć 4 projektów inwestycyjnych: modernizacji konwertora tlenowego nr 2 w DG, linii ocyńkowania ogniowego w Świętochłowicach, a także realizacji projektu długiej szyny i utworzenia centrum serwisowego grodziec o rocznej zdolności produkcyjnej 85 tys. ton. - Modernizacja wydziału węglpochodnych w zdzieńszowickiej koksowni jest najlepszym dowodem na to, że nieustannie pracujemy nad zmniejszeniem naszego oddziaływania na środowisko naturalne. Projekty związane z rozwojem naszej działalności potwierdzają natomiast, że chcemy uczestniczyć we wzroście polskiej gospodarki. Jednocześnie należy pamiętać o tym, że nasz rozwój zależy od warunków rynkowych i wzrostu PKB w Polsce - powiedział Sanjay Samaddar, prezes zarządu AMP

Związkowcy z Stalowej Woli w sporze z właścicielem.

Związki z przejętej przez chiński Liugong Machinery Huty Stalowa Wola domagają się objęcia zatrudnianych na kontraktach pracowników niesprywatyzowanej części HSW wynegocjowanymi gwarancjami socjalnymi Liugong przejął HSW w 2012 r. Spółka część prac zlecała jednak pracownikom niesprywatyzowanej części huty, którzy zatrudniani byli na kontraktach terminowych, ale pracowali razem z załogą zakładu należącego do Liugong