

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 11/11 / (920)

16.03.2011 r.

Biuletyn Informacyjny
NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

Zespół Roboczy...

• Tym razem spotkanie Zespołu Roboczego poświęcone było praktycznie w całości Spółce AM SSC. Obecni na spotkaniu Zespołu Roboczego w części dotyczącej spraw kadrowo- płacowych, Dyr.. Personalny AMP SA Pan Andrzej Wypych, Główny koordynator zmian kadrowo- płacowych Pan Vroklage Robet, przedstawiciele AMSSSCE Sp. z o.o.: Pani Bartosz Anna, Pani Bindas Anna, przedstawiciele WIPRO Sp. z o.o.: Pan Stanisławski Mirosław, Pani Oleś Ewa prezentowali temat funkcjonowania służb kadrowo- płacowych po wejściu w życie systemu SAP oraz odpowiadali na szczegółowe pytania Strony Społecznej w tym zakresie. Niestety w dalszym ciągu na wiele pytań nie otrzymaliśmy odpowiedzi i tak prawdę mówiąc nikt nie da gwarancji jak będzie funkcjonował ten system kadrowo- płacowy „po nowemu”. Wiele krytycznych uwag zostało zgłoszonych pod adresem Spółki WIPRO, która miała przejąć znaczną część załogi AM SSC, a jak życie pokazuje zagospodarowuje w pierwszej kolejności swoich pracowników nie dbając o zatrudnionych w AM SSC.

Strona Związkowa wniosła, aby przed wejściem w życie nowego modelu funkcjonowania służb kadrowo- płacowych, pracownicy AMP S.A. zostali w jak najszerszym zakresie poinformowani o wszystkich zmianach dotyczących obsługi pracowniczej (tryb uzyskiwania zaświadczeń, wyjaśnienia dotyczące wynagrodzeń, itp.). W ramach tej części spotkania Strona Związkowa ponownie zwróciła się do Pracodawcy o spowodowanie, aby jak największa grupa obecnych pracowników służb kadrowo- płacowych AMSSSCE otrzymała zatrudnienie w WIPRO Sp. z o.o. lub w innych podmiotach gospodarczych. *W nawiązaniu do w/w stanowiska, Strona Pracodawcy poinformowała, iż w przypadku zaistnienia określonych potrzeb w zakresie zatrudnienia, pracownicy służb kadrowo- płacowych AMSSSCE będą mogli starać się o zatrudnienie w AMP S.A. za pośrednictwem firm zewnętrznych.*

Pracownicy AM SSC obsługują oprócz załogi AMP SA i Spółek Zależnych byłych pracowników Huty, obecnych emerytów i rencistów, których pracowało w naszym Oddziale około 120 tys osób. Założenia Grupy ArcelorMittal dotyczące obsługi kadrowo- płacowej (1000 pracowników obsługują 3 osoby) nie przystają do naszej rzeczywistości. Zbyt wiele pozostaje spraw nie wyjaśnionych, wiele osób zgłasza się by otrzymać stosowne wyjaśnienia i informacje pisemne. Brak odpowiednich osób, które będą się tym zajmować może doprowadzić do wielu nieprzyjemnych sytuacji życiowych z niepotrzebnymi sprawami sądowymi łącznie. Mamy nadzieję, że osoby odpowiedzialne za tę restrukturyzację będą postępowały, zgodnie z prawem wsłuchując się w głos załogi oraz wykażą się zrozumieniem i okażą daleko idącą pomoc pracownikom AM SSC.

W części spotkania dotyczącej spraw różnych, Strona Związkowa: ponownie stwierdziła, iż wdrożenie przez Pracodawcę „Trybu postępowania w zakresie uruchamiania Funduszu premiovego w części nie wynikającej z przepracowanego czasu pracy”, **odbyło się z naruszeniem ustalonych przez Strony Zasad Premiowania.** Strona Pracodawcy ponownie poinformo-

wała, iż przedmiotowy „Tryb postępowania..” w żaden sposób nie ingeruje w ustalone przez Strony Zasady uruchamiania i przyznawania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A.”. Strona Pracodawcy nie wyklucza jednocześnie modyfikacji przyjętego Trybu Postępowania, w przypadku gdy Strony po dokonaniu analizy ich funkcjonowania uznają to za zasadne;

- zwróciła się o wyjaśnienie, jakim organem w Spółce jest tzw. „Rada Kobiet”, *Odnosząc się do w/w kwestii, Strona Pracodawcy poinformowała, iż „Rada Kobiet” to nieformalny organ doradczy Prezesa Zarządu AMP S.A.,*

- wniosła o rozpoczęcie rozmów w zakresie ustalenia wysokości i terminu wypłaty nagrody, o której mowa w cz. III. Porozumienie przedstawiceli ArcelorMittal Poland S.A. z Organizacjami Związkowymi Spółki w zakresie wzrostu płac w roku 2011;

Odnosząc się do w/w tematu Strona Pracodawcy poinformowała, iż na kolejnym spotkaniu Zespołu Roboczego tj. 22 marca br. przedstawi propozycje w przedmiotowym zakresie.

Spotkanie z pracownikami AM SSC....

• 14 marca w krakowskim Oddziale odbyło się spotkanie przedstawiceli Zarządu Spółki AMSSSCE Sp. z o.o (Vroklage Robet, Bartosz Anna, Jiri Gwozdź) oraz AMP SA (Cezary Koziński) z pracownikami. Celem spotkania było przedstawienie zakresu prac związanych z wdrożeniem nowego systemu kadrowo- płacowego w AMP SA i Spółkach Zależnych. Dyskusja, która wywiązała się po przedstawieniu funkcjonowania służb kadrowo- płacowych po wejściu w życie systemu SAP skupiła się głównie wokół możliwości zabezpieczenia stanowisk pracy dla pracowników, dla których nie znajdzie się zatrudnienia w nowych strukturach organizacyjnych. Przedstawiciel AMP SA jeszcze raz przypomniał słowa dyr.. Personalnego AMP SA o możliwości zatrudnienia w strukturach ArcelorMittal jak i Spółek zależnych jedynie wówczas gdy zostanie zgłoszone zapotrzebowanie na uzupełnienie wakatów w poszczególnych Zakładach. Obecni na sali pracownicy z wielkim żalem, czując się oszukani wypowiedzieli się o całej sytuacji związanej z wydzieleniem kadr i płac. Zupełnie inaczej prezentowano funkcjonowanie tych służb w chwili przejścia do AM SSC. Obecny na sali Pan Vroklage Robet starał się tłumaczyć z podjętych decyzji przez Zarząd AMP SA, przedstawił także propozycję pomocy wszystkim pracownikom krakowskiego Oddziału. Oprócz wynegocjowanego programu dobrowolnych odejść zapewniał, iż Spółka poprzez szkolenia będzie chciała przygotować pracowników do zatrudnienia u innych pracodawców. AM SSC postara się także szukać wolnych miejsc pracy w okolicznych zakładach. Po raz kolejny nie usłyszeliśmy konkretnych odpowiedzi dotyczących szczegółowego funkcjonowania kadr i płac w wielu zakresach, które dotychczas obsługują pracownicy krakowskiego Oddziału AM SSC. Pozostawienie 37 osób w Spółce WIPRO (minimum 8 osób z AM SSC, 9 osób z Indii, pozostali to obecni pracownicy WIPRO)

cd str 3

Wspólna deklaracja zespołu przedstawicieli pracowników w sprawie zdrowia i bezpieczeństwa**na posiedzeniu Prezydium ERZ w dniu 8 marca 2011 r.**
POPRAWA BEZPIECZEŃSTWA MOŻE NASTĄPIĆ WYŁĄCZNIE W RAMACH DZIAŁANIA „WSZYSCY RAZEM”

W 2010 roku wzrósł znacznie wskaźnik wypadków śmiertelnych. 41 pracowników straciło życie w zakładach koncernu ArcelorMittal w ciągu ostatniego roku. To jest niedopuszczalne! Nie do przyjęcia!

Prezes Grupy, pan Lakshmi Mittal, poinformował nas, że priorytetem na rok 2011 jest bezpieczeństwo i zdrowie pracowników, a pracownicy muszą nauczyć się na pamięć norm dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa biorąc pod uwagę, że osoby naruszające te normy mogą zostać ukarane. W grudniu 2010 r. odbyło się w Kanadzie poszerzone posiedzenie Dyrekcji Generalnej w sprawie poprawy wskaźników w tej dziedzinie.

Jakie rozwiązania nam proponują? Jakie są konkretne plany?

Zdaniem przedstawicieli pracowników dokonanie znaczących postępów nie będzie możliwe bez udziału organizacji związkowych, organów parytetowych ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, medycyny pracy, ekspertów specjalistów oraz samych pracowników. Ukierunkowanie kampanii bezpieczeństwa głównie na zachowania pracowników oznacza wskazanie ich palcem jako jedyńskich odpowiedzialnych za to, co im się przytrafia. Takie postępowanie umożliwia Dyrekcji zwolnienie siebie od odpowiedzialności i przerzucenie jej wyłącznie na personel i kierownictwo. Jest to częściowe i ograniczone widzenie problematyki. Według zespołu przedstawicieli pracowników problematykę należy rozpatrywać przy uwzględnieniu nowej organizacji pracy i jej konsekwencji, pogorszenia warunków pracy, a więc zwiększenia liczby wypadków. Polityka masowej likwidacji miejsc pracy i wzrost elastyczności pracy prowadzą do stworzenia nowych źródeł niepewności:

- **Niewystarczająca liczba pracowników dla zapewnienia bezpiecznej pracy.**
- **Pracownicy pracujący w pojedynkę.**
- **Utrata wiedzy w zakresie zagrożeń dotyczących różnych instalacji.**
- **Zwiększenie liczby pracowników tymczasowych, którzy nie są przeszkoleni w dziedzinie zagrożeń środowiskowych.**
- **Wybór podwykonawstwa lub najtańszego rozwiązania oznacza często najmniej korzystne społecznie rozwiązanie, a więc najgorsze w zakresie ochrony indywidualnej i wyposażenia ochronnego.**

Zmniejszenie środków na utrzymanie instalacji pociąga za sobą wiele zakłóceń w funkcjonowaniu oraz pogorszenie warunków pracy, co powoduje pogłębienie braku bezpieczeństwa narzędzi i szkodliwości pomieszczeń socjalnych. Nadmierna wszechstronność mająca rozwiązać problem niedoboru personelu jak również likwidacja kontroli na liniach skutkują używaniem maszyn w sposób wykraczający poza normalne procedury bezpieczeństwa. W zakresie zdrowia pojawiają się nowe problemy w wyniku starzenia się personelu oraz stresu związanego ze wzrostem obciążenia pracą, mobilnością, przeniesieniami, outsourcingiem itp. Problemy te dochodzą do chorób zawodowych zgłaszanych w jednostkach Grupy w Europie. Takie są źródła wzrostu wskaźnika absencji. **Z tych wszystkich względów członkowie Europejskiej Rady Zakładowej proponują rozwijanie prewencji wypadkowej zamiast stosowania środków represyjnych.** Podczas gdy Dyrekcja Generalna wynegocjowała i

podpisała Światowe Porozumienie w sprawie Bezpieczeństwa i Higieny Pracy z EFM i FIOM w celu poprawy zdrowia i bezpieczeństwa swoich pracowników na wszystkich kontynentach, widzimy, że na poziomie europejskim pogłębia się coraz bardziej zupełny brak woli Dyrekcji do prowadzenia pracy z partnerami społecznymi. Mogłoby się wydawać, że w Europie menadżerowie „myślą za nas” tak jak oficerowie armii! Widzimy smutne rezultaty takiego działania! Przypominam, że w czasie realizacji fuzji Mittal zobowiązał się do zachowania sposobu zarządzania firmy Arcelor będącej wzorcem w dziedzinie bezpieczeństwa od czasu Konwencji na rzecz bezpieczeństwa w Bilbao w lutym 2004 r. Przedstawiciele pracowników są jednomyślni: „nie można realizować żadnego priorytetu ze szkodą dla bezpieczeństwa”. Każdy pracownik powinien mieć nie tylko świadomość tej fundamentalnej zasady, ale również stosować ją w każdym momencie. Bezpieczeństwo wymaga uczestnictwa i zaangażowania wszystkich osób. Wspólnym celem jest zmniejszenie zagrożeń incydentami, wypadkami i chorobami w ramach podejścia ciągłego postępu. Aby zrealizować wspomniany cel ArcelorMittal musi działać w trzech obszarach niezależnie od wielkości zakładu: jakość narzędzi, kompetencje i kształcenie, motywacja i zachowanie każdej osoby. ArcelorMittal musi zobowiązać się do identyfikacji, oceny, likwidacji lub minimalizacji zagrożeń, do udostępnienia koniecznych zasobów, do organizowania szkoleń w celu zwiększenia kompetencji pracowników, do przestrzegania procedur oraz rozwijania odpowiedzialności każdej osoby dla jej własnego bezpieczeństwa. Należy jeszcze szerzej włączyć firmy zewnętrzne w zakładach przemysłowych do udziału w prowadzonej akcji, ponieważ wiele wypadków zdarza się w ramach wykonywania przez nich prac na rzecz Grupy.

Zespół przedstawicieli pracowników chce szybkiego wdrożenia wspomnianych działań. Pracownicy i pracodawcy powinni działać razem na rzecz poprawy bezpieczeństwa. W tym duchu należy zorganizować w 2011 roku konwencję „Zdrowie i Bezpieczeństwo” skupiającą kierownictwo i przedstawicieli pracowników, która poruszy następujące kwestie: zapobieganie zagrożeniom zawodowym, organizacja prewencji głównych zagrożeń przemysłowych, polityki dotyczące kształcenia w zakresie bezpieczeństwa, podwykonawstwo, uciążliwość pracy i analiza chorób psychospołecznych. Koncern ArcelorMittal, będący pierwszą grupą hutniczą na świecie w branży produkcji stali, powinien dążyć do stania się światowym wzorcem w dziedzinie bezpieczeństwa pracy zapewniając w ten sposób dobre samopoczucie kobiet i mężczyzn, którzy aktywnie przyczyniają się do tworzenia bogactwa w wyniku jego działalności.

Apel Komisji Pojednawczej do pracowników AMP SA

• Członkowie Komisji pojednawczej apelują do pracowników ArcelorMittal Poland SA o poważne traktowanie obowiązków pracowniczych. W sytuacji gdy AMP SA w dalszym ciągu prowadzi restrukturyzację zatrudnienia, gdy do podmiotów zewnętrznych wydziela się kolejne działy pracownicze wszelkie naruszenie obowiązków pracowniczych (zwłaszcza próby wejścia na teren AMP SA pod wpływem alkoholu) obecnie przez pracodawcę będą zapewne szczególnie restrykcyjnie przestrzegane. Komisja Pojednawcza oraz Związki Zawodowe będą miały w takich przypadkach ograniczone możliwości pomocy.

Zwracamy się z apelem: *nie dajmy Pracodawcy podstaw do zwolnienia.* Pamiętajmy także o tym, iż pracujemy z kolegami i nasza postawa w pracy może wpłynąć na ich zdrowie i bezpieczny powrót do domu.

Przewodniczący Komisji Pojednawczej Zdzisław Karbowniczek

cd ze str 1 wydaje się liczbą zbyt małą, a przy tym zmniejszenie zatrudnienia pracowników AM SSC do minimum sprawą naganną. Zapewnienie o przekazaniu całości obsługi kadrowo- płacowej w sytuacji gdy Spółka WIPRO jak to określono podoła całemu procesowi uważamy za mało wiarygodne skoro jak określono podstawą do podjęcia tych zmian była decyzja .."biznesowa". Tak więc przychodzi nam apelować do Dyrektorów poszczególnych Zakładów aby występowali o dodatkowe zatrudnienie z ukierunkowaniem skierowanym na pracowników AM SSC, wówczas może skala zwolnień będzie mniejsza. Na koniec spotkania przedstawiciele AM SSC apelowali (?) do obecnych na sali pracowników o udostępnienie swej wiedzy na tematy, które prowadzą w Oddziale co wywołało na wielu twarzach uśmiech.

Strona Społeczna rozgraniczając sprawę zabezpieczenia pracowników Spółki musi także pamiętać o właściwym funkcjonowaniu służb tak by pozostający w zatrudnieniu pracownicy AMP SA i Spółek Zależnych nie odczuli tych zmian. Oczekujemy od decydentów, że zarówno pracownicy AM SSC jak i obsługiwani przez nich zatrudnieni w Oddziale Karków będą usatysfakcjonowani z zaproponowanych rozwiązań.

Seminarium BHP w ZE Kraków.

• Celem tego seminarium, które odbyło się 7 marca 2011 r. była poprawa stanu BHP w naszej firmie, a zwłaszcza w Zakładzie Energetycznym. Załoga ZE przybyła licznie na to spotkanie, nie było wolnego miejsca na sali. Zebranie otworzył i prowadził Dyrektor Zakładu Energetycznego Pan Andrzej Curyło. Pomagali Mu Jerzy Molenda oraz Dariusz Turek, który z kolei przedstawił pracę nt. BHP autorstwa Pani Teresy Godoj. Omawiano przyczyny powstawania wypadków oraz działania, które mogą im zapobiec. Zaprezentowano film, w którym pokazano jak z błahej wydawało by się przyczyny może dojść do poważnego wypadku. Wszystkich obecnych na sali poruszyła projekcja filmu, w którym pokazano reakcję najbliższej rodziny na wieść o tragicznym, śmiertelnym wypadku.

Jako że w praktyce bezpieczeństwo nie stało się jeszcze naszym głównym priorytetem, seminarium takie jak to, które odbyło się dla pracowników ZE, może przyczynić się do zmiany kultury bezpiecznych metod pracy. Dążymy do tego, aby w naszym zakładzie jak i w całym AMP było 0 wypadków, 0 urazów, 0 chorób zawodowych. Dumnie zabrzmiało hasło „Podróż do Zero wypadków”. Żeby to osiągnąć wydaje się, że nie wystarczą same seminaria, szkolenia i minutki dla bezpieczeństwa choć są ważne. Przy uszczuplonym zatrudnieniu i przestarzałych urządzeniach, na które potrzeba znacznych nakładów finansowych, które z kolei Pracodawca ogranicza - „Podróż do Zero wypadków” może być utrudniona, a wręcz niemożliwa. Czekamy na zapowiadane środki finansowe, które pozwolą unowocześnić urządzenia zgodnie z obowiązującymi standardami BHP. Andrzej Bączkowski

Wypoczynek po pracy.....

• Dział Socjalny AMP SA uprzejmie informuje, że dla pracowników AMP SA Oddziału Kraków, Dział Socjalny „HUT-PUS” S.A, pok. 38 tel. 99 28 91, przyjmuje zapisy do 18 marca na [karnety imienne Open uprawniające do korzystania bez ograniczeń z wybranych form zajęć Wellness Klubu \(siłownia, fitness, aqua aerobik,](#)

studio form wschodu, studio tańca i ruchu) oraz hali basenowej bez limitu czasowego z sauną - w Parku Wodnym , w Krakowie ul. Dobrego Pasterza 126.

[Pracownik oraz uprawnieni członkowie rodzin mają możliwość wykupienia karnetów od m-ca kwietnia br. :](#)

1-miesięczny w cenie **73 zł** (pełny koszt 146,20 zł)

3-miesięczny w cenie **201 zł** (pełny koszt 402 zł)

6-miesięczny w cenie **351 zł** (pełny koszt 702 zł)

[Dla dzieci \(do 25 roku życia – uczące się\) jest możliwość wykupienia karty:](#)

- **open imienny wellness Basen** do korzystania z wybranych form zajęć Wellness Klubu przeznaczonych dla dzieci oraz hali basenowej bez limitu czasowego z sauną - w cenie **62 zł** (pełny koszt 125 zł), lub

- **open basen na okaziciela** do korzystania raz dziennie bez ograniczeń z hali basenowej w cenie **62 zł** (pełny koszt 125 zł) + **15 zł** kaucja (zwrotna)

W przypadku karnetów proponowanych dodatkowo dla dzieci, o których mowa wyżej istnieje jedynie **opcja miesięczna** – oczywiście dla dziecka istnieje możliwość wykupienia kart jak dla dorosłych - pracownik decyduje o rodzaju karty.

Dodatkowo informuję, że jedna osoba nie może korzystać równocześnie z karty Multisport i karty Open.

Korzystanie z karty Open w jednym półroczu traktowane jest jako jedna impreza w ramach tzw wypoczynku po pracy.



Halowy Turniej piłki nożnej o Puchar Hutniczych Związków Zawodowych działających w Krakowie.

12 marca w hali sportowej w Zielonkach został rozegrany XVI turniej o puchar Hutniczych Związków Zawodowych. Organizatorem turnieju byli: NSZZ Pracowników AMP SA, AHZZ oraz AMP SA. W turnieju wystartowało osiem drużyn, które zostały podzielone na dwie grupy. Po dwie zwycięskie drużyny z poszczególnych grup wchodziły do fazy finałowej. Z grupy pierwszej w której występowały drużyny: Zakład Energetyczny, ZE- Wydział Elektryczny, Madrohut oraz drużyna Sensible awans niespodziewanie wywalczyły drużyny ZE- Wydział Elektryczny wygrywając wszystkie mecze oraz drużyna Zakładu Energetycznego. Z grupy drugiej, w której występowały drużyny: Unihut, Kolprem, Metalodlew, COS awans wywalczyły drużyny: Kolprem i Metalodlew. W półfinale ZE- Wydział Elektryczny przegrał z Metalodlewem 0:1, a drużyna ZE wygrała z Kolpremem 4:0. W spotkaniu o trzecie miejsce ZE- Wydział Elektryczny przegrał z Kolpremem 4:2. Natomiast niespodziewanie drużyna Zakładu Energetycznego wygrała w finale z Metalodlewem 2:1 tym samym zdobyła pierwsze miejsce. Na zakończenie turnieju organizatorzy wybrali najlepszego zawodnika, którym okazał się reprezentujący ZE Mariusz Kordylewski, najlepszym bramkarzem uznano Roberta Króla z Kolpremu, a królem strzelców turnieju z dorobkiem siedmiu zdobytych bramek został Piotr Jurek z Metalodlewu, który otrzymał dodatkową nagrodę ufundowaną przez NSZZ Prac. AMP SA. Wszystkie drużyny otrzymały dyplomy i puchary, które wręczali Wiceprzewodniczący NSZZ Prac. AMP SA Krzysztof Wójcik oraz Prezes TKKF Kazimierz Pyż.

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. nszphs.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 Związkowców na wyjazdy szkoleniowe, integracyjne i okolicznościowe do Wierchomli. 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.

WCZASY REGENERACYJNE 2011 oraz wczasy dla osób 50 +

Przekazujemy Państwu propozycje naszego biura dotyczące organizacji „pobytów regeneracyjnych” oraz pobytów dla Pracowników, którzy ukończyli 50 lat życia.

- Iwonicz Zdrój – Sanatorium „Sanvit”
- Iwonicz Zdrój – Uzdrawisko Iwonicz - 3 różne rodzaje pobytów
- Szczawnica – Sanatorium „Solar Spa” Adria i Julia

Szczawnica – Sanatorium „Budowlani”

Szczawnica – Sanatorium „Hutnik”

- Krynica – Domy wczasowe „Tryumfy”
- Krynica – Dom Wczasowy „Lido”
- Rabka – Sanatorium „Cegielski”
- Zakopane – Ośrodek Wypoczynkowy Rehabilitacyjny „Marzenie”
- Zakopane - Ośrodek Wypoczynkowy „Zakopiec”
- Zakopane – Ośrodek Wypoczynkowy „Jaskółka”
- Świnoujście – Ośrodek Wczasowo – Rekreacyjny „Graal”
- Dziwnówek – Centrum Rehabilitacji i Wypoczynku „Jantar”
- Dźwirzyno – Ośrodek Wypoczynkowo-Leczniczy „Społem”
- Kołobrzeg – Ośrodek Wypoczynkowo –Rehabilitacyjny Wistom”
- Kołobrzeg – Sanatorium Uzdrawiskowe „Koral Live”
- Mielno – Ośrodek Rehabilitacyjno – Wypoczynkowy „Anastazja”

Wycieczka Sandomierz – Kazimierz Dolny – Puławy – Baranów Sandomierski i okolice w terminie 13 – 15.05.2011.

Cena: Pracownicy AMP SA i ich rodzina - 225 zł; Emeryci i renciści Huty - 248 zł ; Pozostałe osoby - 450 zł **W cenie:** przejazd autokarem, ubezpieczenie, 2 noclegi, 2 posiłki dziennie. **W programie:** zwiedzanie Baranowa Sandomierskiego, Sandomierza, zwiedzanie Nałęczowa (Pałac Malachowskich, muz. S. Żeromskiego), Kozłowski (Pałac Zamojskich), Kazimierza Dolnego z rejsem statkiem po Wiśle, Puław (Rezydencja Czartoryskich). Dodatkowo na wstępy do zwiedzanych obiektów około 80 zł/os.



Wielu może więcej Podaruj sobie 1%

KRS 000052378

**Hutnicza Fundacja Ochrony Zdrowia
i Pomocy Społecznej**

zaprasza:

na bezpłatne specjalistyczne konsultacje w dniach

21 marca (poniedziałek):

- | | |
|-----------------|------------------|
| ortopedyczne | - od godz. 8.00 |
| laryngologiczne | - od godz. 11.00 |
| ginekologiczne | - od godz. 12.00 |
| kardiologiczne | - od godz. 14.45 |

24 marca (czwartek):

- | | |
|---------------|------------------|
| neurologiczne | - od godz. 14.30 |
|---------------|------------------|

Rejestracja telefoniczna na konsultacje odbędzie się w dniu 18 marca br., w godz. 9.00-12.00 tel.: 787 610 696

Konsultacje będą przeprowadzane w siedzibie Ujastek Spółka z o.o. sp. k. (Kraków, ul. Ujastek 3)


**GRUPOWE UBEZPIECZENIE w
PZU ŻYCIE S.A.**

Grupowe ubezpieczenie pracownicze typu P, oferowane przez PZU Życie, jest najpopularniejszym polskim produktem ubezpieczeniowym. Ochroną obejmuje blisko 6 mln osób. Firma ta ubezpiecza różne zakłady pracy niezależnie od ich wielkości. Polisa grupowa może być tańsza od polisy indywidualnej nawet o 30-50 proc.

Przy ubezpieczeniach na życie ważna jest nie tylko oferta, ale również stabilność finansowa towarzystwa ubezpieczeniowego oraz poziom obsługi zawartego kontraktu. W Polsce jeszcze nie mieliśmy do czynienia z bankructwem towarzystwa ubezpieczeń na życie, ale kilka firm wycofało się z ekspansji w naszym kraju. Grupowe ubezpieczenia na życie dla pracowników są dzisiaj pewnym standardem i są nieodłącznym elementem relacji między pracodawcą a pracownikiem. Stroną umowy ubezpieczenia jest pracodawca, który przekazuje składkę zakładowi ubezpieczeń i to na nim, jako na stronie umowy, ciężar wynikający z umowy i przepisów prawa zobowiązania płatnicze, mimo iż ciężar finansowania składki ponoszą sami pracownicy. O tym, że życie mamy tylko jedno i trzeba o nie dbać, wie chyba każdy z nas. Jednak nie ma możliwości, aby ustrzec się przed różnymi wypadkami losowymi, dlatego towarzystwo ubezpieczeniowe PZU Życie kierują w naszą stronę bogatą ofertę. Ubezpieczenia na życie są trwałymi stabilnym zapewnieniem naszej rodzinie finansowego dochodu, kiedy my sami nie możemy go już zapewnić. Nie ma przy tym ograniczeń wiekowych i poddać się takiemu ubezpieczeniu może i powinien każdy pracownik.

Pracownik ubezpieczony w PZU Życie (o czym pisaliśmy w poprzednim numerze Kurierka) po zakończeniu świadczenia pracy w Hucie lub spółce, może kontynuować grupowe ubezpieczenie:

a) jeżeli nie ukończył 64 lat - grupowo przy ArcelorMittal Poland lub hutniczej spółce do 69 roku, a następnie w 70 roku życia przechodzi na kontynuację indywidualną, dożywotnio;

b) jeżeli ukończył 65 lat - kontynuacja indywidualna, dożywotnio. W tym pierwszym przypadku jest to o tyle istotne, że odchodzący pracownicy (a są to najczęściej osoby nie najmłodsze) nie muszą opłacać składek ubezpieczenia indywidualnego, gdzie stosunek wysokości składki do świadczeń jest znacznie mniej korzystny. Pracownicy przechodząc na kontynuację indywidualną nie muszą przeprowadzać badań medycznych, czasami dyskwalifikujących możliwość dalszego ubezpieczenia w podeszłym wieku.

Czy wiesz, że do lekarza specjalisty możesz umówić się bez skierowania w ciągu 5 dni roboczych?

Sprawdź czy jesteś ubezpieczony w PZU Życie SA. (cdn) Informujemy pracowników Spółek: HUT-PUS i MADROHUT, że od stycznia 2011 r., AMP REFRACTORIES od lutego br., a IMPEL SECURITY od marca br., obsługa osób ubezpieczonych w PZU Życie realizowana jest, podobnie jak pracowników ARCELORMITTALPOLAND, w budynku administracyjnym „S”, kl. A, II piętro, pok. 206, tel. (12) 390-40-50, wew. dla spółek 99 40-50, w poniedziałek w godz. 8.30-16.30, we wtorek, środę, czwartek i piątek w godz. 7.00-15.00

ZAPRASZAMY