

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 12/09 / (827)

25.03.2009 r.

Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

Z POSIEDZENIA PREZYDIUM NSZZ PRACOWNIKÓW ARCELORMITTAL POLAND SA

Przebieg negocjacji nagrody za wzmożony wysiłek załogi

Rozpoczynając rozmowy, Pracodawca przypomniał, że jego zdaniem zasady wypłaty nagrody za osiągnięte przez Spółkę wyniki finansowe roku 2008 powinny być analogiczne jak w roku poprzednim. W związku z powyższym:

- wysokość nagrody powinna być proporcjonalna do wyników finansowych i wielkości nagrody, jaka została wypłacona w roku 2008 za wynik ekonomiczny roku 2007,
- uprawnionymi do nagrody powinni być pracownicy Spółki, którzy przepracowali w niej cały rok 2008 i pozostają w zatrudnieniu w dniu wypłaty danej raty nagrody (na 1-go danego miesiąca); Proponowane terminy wypłat:

- 1 rata wraz z wynagrodzeniem za marzec 2009r.,
- 2 rata wraz z wynagrodzeniem za sierpień 2009r.,

nagroda powinna stanowić określony procent wynagrodzenia pracownika z roku 2008, pomniejszonego o niektóre składniki płacowe (jak w latach 2007 i 2008), biorąc pod uwagę nie uwzględnianie w podstawie nagrody niektórych składników wynagrodzeń, utrzymana powinna zostać zasada wypłacania tzw. rezerwy, przeznaczonej do dyspozycji Dyrektora Generalnego i Dyrektorów Naczelnych Oddziałów, ustalenia Stron dotyczące wypłaty nagrody, powinny mieć zastosowanie do pracowników podlegających procesowi restrukturyzacji organizacyjnej (wydzielenia), zaistniałych od 01.01.do 31.12.2008., z tym, że nagroda dla tych pracowników byłaby wypłacana proporcjonalnie do okresu zatrudnienia w Spółce w roku 2008. Powyższe zasady wypłaty nagrody powinny dotyczyć wyłącznie pracowników ArcelorMittal Poland S.A., gdyż nagroda dotyczy roku 2008 i Spółki w kształcie organizacyjnym z tego okresu. Strona Pracodawcy poinformowała jednocześnie, że: w przypadku, gdyby pierwsza rata nagrody miała być wypłacona wraz z wynagrodzeniem za marzec 2009r., uzgodnienia co do zasad jej wypłaty muszą być dokonane do dnia 24.03.2009r.

Strona Związkowa zaproponowała następujące zasady wypłaty nagrody: - uprawnionymi do nagrody na jednakowych zasadach powinni być pracownicy, którzy przepracowali cały rok 2008 w ArcelorMittal Poland S.A. oraz w dawnej Hucie Królewskiej i WBG Batory,

- nagroda powinna zostać wypłacona w jednakowej, kwotowej wysokości dla wszystkich pracowników w terminie do 10.04.2009r. ;

- uprawnionymi do nagrody będą pracownicy – zatrudnienie w dniu 31.03.2009r., co oznacza, że nie istnieje potrzeba tworzenia jakiegokolwiek rezerwy.

Strona Związkowa zaaprobowała jednocześnie zasady wypłaty

nagrody dla pracowników podlegających procesowi restrukturyzacji organizacyjnej.

Kontynuując rozmowy 17.03.2009r, Strony przedstawiły zmodyfikowane stanowiska. Pracodawca :

- uwzględniając prognozowany wynik finansowy za rok 2008 zaproponował aby wysokość nagrody roku 2009 była proporcjonalna do wyników finansowych i wielkości nagrody, jaka została wypłacona w roku 2008 za wynik ekonomiczny roku 2007 (kwota 1848 złotych) – nagroda powinna wynosić średnio 850zł/pracownika, tj.46% nagrody wypłaconej w roku 2008, kwota ta powinna zostać wypłacona w wysokości stanowiącej określony procent wynagrodzenia pracownika z roku 2008, pomniejszonego o niektóre składniki płacowe (analogicznie jak w latach 2007 i 2008), dla pracowników Spółki, którzy przepracowali w ArcelorMittal Poland S.A., Hucie Królewskiej i WBG Batory, cały rok 2008 i pozostają w zatrudnieniu w Spółce w dniu wypłaty danej raty nagrody. Proponowane terminy wypłat: kwota w średniej wysokości np. 600zł - wraz z wynagrodzeniem za marzec 2009r, kwota uzupełniająca - wraz z wynagrodzeniem za sierpień 2009r.,

Zdaniem Organizacji Związkowych zysk za rok 2008 będzie większy niż przedstawiony przez Pracodawcę, stąd też proponowana wysokość nagrody powinna być znacznie większa, o czym świadczy m.in. fakt, iż akcjonariuszom ArcelorMittal Poland S.A. w grudniu 2008r. wypłacono zaliczkę na poczet dywidendy za 2008r. w wysokości ok. 1,729 mln złotych, Strona Związkowa zakwestionowała również wysokość nagrody za wynik finansowy za 2007r. podaną przez Pracodawcę (kwota 1848zł). Naszym zdaniem nagroda za wyniki finansowe osiągnięte w 2007r. wyniosła łącznie 2448zł (1848zł + 600zł wypłacone w grudniu 2007 r. jako zaliczka na poczet nagrody za wyniki finansowe osiągnięte w 2007r.), ze względu na zbyt niską kwotę nagrody za wyniki finansowe osiągnięte w 2008r. powinna ona być wypłacona jednorazowo oraz powinna zostać wypłacona w jednakowej, kwotowej wysokości dla wszystkich pracowników, z wyłączeniem tzw. 80 osób, tj. osób nie objętych nowymi zasadami wynagradzania. Uprawnionymi do nagrody będą pracownicy zatrudnienie w dniu 31.03.2009r., co oznacza, że nie istnieje potrzeba tworzenia jakiegokolwiek rezerwy, uprawnionymi do nagrody na jednakowych zasadach powinni być pracownicy, którzy przepracowali cały rok 2008 w ArcelorMittal Poland S.A. oraz w dawnej Hucie Królewskiej i WBG Batory, jak również obecni pracownicy AMP S.A., którzy pracowali na rzecz Spółki w roku 2008 za pośrednictwem RAPZ sp. z o.o. i SOLHUT sp. z o.o. (w tym przypadku nagroda byłaby płacona proporcjonalnie za czas zatrudnienia w AMP w roku 2008). W przypadku wypłaty wyższej kwoty nagrody za wyniki finansowe osiągnięte w 2008r.

cd str 2

*cd z kurierka nr 11/09***Ocena realizacji zobowiązań z Pakietu Socjalnego**

.....Działania Pracodawcy w tym zakresie ograniczają się do lakonicznego stwierdzenia, że Spółka nie posiada możliwości zatrudnienia na innym stanowisku pracy.

Rozdział VIII – bezpieczeństwo, higiena i warunki pracy:

Inwestor i Pracodawca w stopniu niedostatecznym utrzymują dynamikę postępu w zakresie BHP, przeznaczają zbyt mało środków finansowych na poprawę warunków BHP, utrzymanie należytego stanu technicznego maszyn i urządzeń oraz zaopatrują Pracowników Spółki w odzież roboczą, obuwie i środki ochrony indywidualnej wątpliwej albo złej jakości (Rozdział VIII, § 35 i 40).

Kilkakrotne kontrole Państwowej Inspekcji Pracy potwierdziły wieloletnie zaniedbania oraz nie przestrzeganie przez Inwestora i Pracodawcę ww. gwarancji dotyczących zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Pracodawca od wielu lat (właściwie - od Dnia Wejścia W Życie Pakietu Socjalnego) nie finansuje z własnych środków turnusów rehabilitacyjnych dla pracowników posiadających prawo do urlopów zdrowotnych. Turnusy rehabilitacyjne finansowane są ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, co jest sprzeczne nie tylko z § 36 Pakietu Socjalnego ale przede wszystkim z Ustawą o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych z dnia 4 marca 1994 r. (Dz. U. z 1996 r., Nr 70, poz. 335 z późniejszymi zmianami). **Wobec powyższego żądamy niezwłocznego zwrotu wszystkich środków finansowych wydatkowanych na organizację turnusów rehabilitacyjnych do Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A.**

Pracodawca od Dnia Wejścia W Życie Pakietu Socjalnego nie opracowuje jednolitych dla wszystkich Oddziałów Spółki programów szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, o których mowa w § 37 Pakietu Socjalnego.

Rozdział IX – współpraca ze związkami zawodowymi:

Inwestor i Pracodawca nie w pełni współpracują ze Związkami Zawodowymi w zakresie wszelkich spraw pracowniczych, np. w zakresie dostępu do informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej itp. Przykładem jest projekt „Prowizorium” Planu Zatrudnienia, który w swojej treści nie zawierał wszystkich elementów, o których mowa w Ponadzakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla pracowników przemysłu hutniczego (Rozdział IX „Polityka zatrudnienia” art. 12, § 2) oraz stosowanych układach zbiorowych pracy dla pracowników hut wchodzących w skład ArcelorMittal Poland S.A. (np. brak schematu organizacyjnego Spółki, w tym Oddziałów, norm i poziomu zatrudnienia w jednostkach organizacyjnych, ilości godzin nadliczbowych itd.). Wniosek Organizacji Związkowych o przekazanie Planu Zatrudnienia, a nie prowizorium tego planu oraz o uzupełnienie przekazanego dokumentu o wszystkie elementy wymienione w powyżej cytowanych przepisach prawa pracy został przez Pracodawcę całkowicie zlekceważony, a odpowiedź ze strony Pracodawcy na to wystąpienie jest przykładem arogancji oraz braku szacunku zarówno dla Związków Zawodowych jak i polskiego prawa.

Wielokrotnie odmówiono udzielenia informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej na piśmie wniosek Związku Zawodowego lub wspólny wniosek Związków Zawodowych (Rozdział IX, § 42 ust. 6). Bardzo negatywnym przykładem są konsultacje ws. zwolnień grupowych Pracowników Spółki, a także rozmowy ws. Planu Zatrudnienia na 2009 r.

Pracodawca ArcelorMittal Poland S.A. nie tylko łamie obowiązujące przepisy prawa i podpisane porozumienia społeczne, ale również zasady prowadzenia dialogu społecznego obowiązujące w Grupie ArcelorMittal, w tym między innymi deklaracje Pana L. N. Mittal'a z dnia 15.12.2008 r. oraz zapewnienia Przedstawicieli Dyrekcji Generalnej (CEO) ArcelorMittal (między innymi: Pana Bernard'a Fontana) z dnia 16.12.2008 r. mówiące o tym, iż wszystkie sprawy dotyczące zatrudnienia będą konsultowane ze związkami zawodowymi na szcze-

blu krajowym, w tym również programy dobrowolnych odejść pracowników. **W Polsce nie dość, że nie były konsultowane programy dobrowolnych odejść pracowników i inne programy regulujące warunki odejść pracowników z przyczyn dotyczących zakładu pracy, to jeszcze Pracodawca ArcelorMittal Poland S.A. bezprawnie unika jakichkolwiek rozmów, konsultacji i negocjacji w tak ważnym i drażliwym społecznie obszarze jakim bez wątpienia jest sfera zatrudnienia, a zwłaszcza redukcja zatrudnienia.**

Pracodawca mimo wielokrotnych pisemnych wystąpień Organizacji Związkowych „dla zasady” nie przekazuje wystąpień i wniosków pokontrolnych Pracy Państwowej Inspekcji Pracy. Wobec powyższego oczywistym dla nas jest fakt, iż pracodawca za wszelką cenę - łamiąc zapisy § 42 ust. 6 Pakietu Socjalnego i art. 28 Ustawy z dnia 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (tekst jednolity: Dz. U. z 2001 r., Nr 79, poz. 854, z późniejszymi zmianami) – stara się ukryć ww. dokumenty przed Organizacjami Związkowymi i opinią publiczną .

Kierując się troską o zachowanie spokoju społecznego i dążąc do budowania dialogu społecznego odpowiadającego nie tylko przepisom prawa, ale przede wszystkim najwyższym standardom obowiązującym w Grupie ArcelorMittal zwracamy się do Adresatów niniejszego stanowiska o podjęcie wszelkich działań na celu przywrócenie porządku prawnego i rzeczywistego dialogu społecznego w ArcelorMittal Poland S.A. oraz Grupie Kapitałowej.

cd ze str nr 1..... od tej, którą proponuje Pracodawca, Strona Związkowa gotowa jest rozważyć procentową ich wypłatę w ratach, z jednoczesnym tworzeniem rezerwy w uzgodniony przez Strony sposób.

Ponadto w sprawach różnych Strona Pracodawcy zwróciła się o jak najszybsze rozpoczęcie prac celem wypracowania nowej formuły organizacyjnej Zespołu Roboczego, dostosowanej do nowo wprowadzanego schematu organizacyjnego Spółki, poinformowała o aktualnym przebiegu działań związanych z korektami deklaracji ZUS, w związku z wyrokiem Sądu Okręgowego – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach – sygnatura XU/767/07 z dnia 11.06.2008r., zgodnie z którym dodatkowe specjalne wynagrodzenie roczne wypłacane z tytułu „Karty Hutnika” nie stanowiło podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

20 marca kontynuując rozmowy praktycznie projekt porozumienia został ustalony, kwestią sporną w dalszym ciągu pozostawała kwota nagrody. Pracodawca propozycję Strony Społecznej miał rozważyć, a decyzję końcową miał podjąć dyr. Personalny. 23 marca gdy związkowcy przyjechali z przeświadczeniem, że stosowna kwota zostaje zaakceptowana, dyr. Personalny podtrzymał pierwotną propozycję tj. 850 zł średnio na pracownika, dodając stanowczo, że innej propozycji nie będzie. Stronie Społecznej nie pozostało nic innego jak tylko odwołać się do Zespołu Centralnego, jednocześnie uznając, że nastąpił brak dobrej woli ze strony Pracodawcy, zaproszono do udziału w spotkaniu Prezesa Zarządu Spółki. Niestety brak porozumienia powoduje, że zmniejsza się szansa wypłaty nagrody za wzmoczony wysiłek załogi przed świętami wielkanocnymi. Zarząd Spółki szeroko informuje opinią publiczną o wysokich odprawach dla pracowników odchodzących z AMP SA, a my pytamy jaka jest propozycja dla pracowników pozostających w Zatrudnieniu ?. Mamy jednak nadzieję, że Pracodawca zmieni zdanie i pomimo „szachowego patu” w rozmowach uda się osiągnąć zadawalające porozumienie i składane deklaracje Prezesa Zarządu AMP SA o wypłacie stosownej nagrody za wzmoczony wysiłek załogi zostaną urzeczywistnione.

Kolejna zapowiedź zwolnień grupowych

▪ Otrzymałmy informację iż podana wcześniej ilość pracowników, z którymi rozwiązane będą w roku 2009 umowy o pracę, ulegnie zwiększeniu i wynosić będzie do 1480 pracowników ArcelorMittal Poland SA. Pozostałe informacje dotyczące m.in. przyczyn grupowych zwolnień pracowników, grup zawodowych objętych zwolnieniami, kryteriów doboru pracowników do grupowego zwolnienia, kolejności dokonywania zwolnień pracowników oraz sposobu rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem pozostają aktualne.

Podobnej treści pismo trafiło do Powiatowego Urzędu Pracy w Katowicach. Tak więc Pracodawca powiększa pierwotną liczbę pracowników planowanych do grupowego zwolnienia o kolejne 500 osób. Strona Społeczna jest zaskoczona taką jednostronną deklaracją bez wcześniejszych rozmów ze Związkami Zawodowymi. Będziemy na najbliższym spotkaniu oczekiwać wyjaśnienia od Zarządu Spółki tej decyzji. Dla pracowników najważniejsze jest jakimi sposobami (zachętami finansowymi) Zarząd Spółki zamierza posłużyć się aby łagodnie przeprowadzić te dodatkowe zwolnienia grupowe.

Niepokój pracowników w Spółkach zależnych

▪ Ekoenergia to kolejna Spółka gdzie Zarząd kosztem pracowników i ich przywilejów chce poprawić swoją kondycję finansową. Zarząd prowadząc rozmowy z organizacjami związkowymi działającymi w Spółce miał na celu między innymi przekonać związkowców do zawieszenia lub likwidacji części posiłków, dobrowolnego zmniejszenia płac zasadniczych pracowników, wydzielanie premii procentowej z płacy i zawieszenie wypłacania tego składnika. Dla Strony Społecznej takie propozycje wydają się nie do przyjęcia zwłaszcza, że Pracodawca w niewielkim zakresie planuje oszczędzać na wydatkach związanych z działalnością organizacyjną Zarządu Spółki (ryczałty, samochody służbowe, delegacje, służbowe komórki itp). Sądzymy jednak, że otwarte rozmowy ale merytoryczne w swym zakresie pozwolą Stronom dojść do rozwiązań, które dla pracowników nie będą uciążliwe. Niestety wykorzystując światowy kryzys gospodarczy inne Spółki zależne lub działające na terenie AMP SA próbują zwłaszcza kosztem pracowników zapewniać sobie lepszy byt. W tym tygodniu odbędą się rozmowy w kilku Spółkach właśnie w sprawie ograniczenia kosztów działalności. Informacje z tych spotkań zamieścimy w kolejnych nr kurierka.

**WYCIECZKA DO KOPALNI SOLI****„WIELICZKA”****SPECJALNY PROGRAM DLA DZIECI**

Zakład Energetyczny ma jeszcze 12 wolnych miejsc na wycieczkę do Kopalni Soli w Wieliczce w dniu 28 marca 2009 r. Zapisy oraz wpłaty przyjmuje Bożena Szewczyk, budynek Wydziału Gazowego, pok. 105, tel. 56-19. Szczególnie zapraszamy pracowników z małymi dziećmi. Koszty wycieczki: osoba dorosła i dzieci pow. 7 lat odpłatność 65 zł, dzieci do 7 lat odpłatność 35 zł. Na wycieczkę zaprasza organizator: **ZARZĄD ZAKŁADOWY NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.**

W programie: **„LEKCJA ZDROWIA”**

• Spacer rekreacyjno-profilaktyczny w specyficznym mikroklimacie wyrobisk solnych po zabytkowej Trasie Turystycznej Kopalni Soli „Wieliczka”.

• Zajęcia w Podziemnym Ośrodku Rehabilitacyjno - Leczniczym Komory „Stajnia Gór Wschodnich” 135 m pod ziemią temperatura w komorze 10-12st. Celsjusza.

• Obiad w podziemnej restauracji „Budryk”.

Zalecany wygodny strój i obuwie zastępcze. Wyjazd : bud. adm. „S” o godz. 10.00 Planowany powrót ok. godz. 18.30

Porozmawiaj z Prezesem....

• Kolejne spotkanie z cyklu *Porozmawiaj z Prezesem* odbyło się w Krakowie, tym razem w Zakładzie Stalownia. Oprócz Prezesa Münstermanna na spotkanie z Załogą przybyli członek Zarządu Spółki Pan Wim van Gerven, Dyr.. Zarządzający Wyrobów Płaskich Pan Jacek Woliński, Dyr.. Zarządzający Oddziału Surowcowego Pan Bogdan Mikołajczyk, Szef Biura Komunikacji Społecznej Pan Andrzej Krzyształowski, oraz dyr.. Zakładu Stalownia Pan Grzegorz Maracha. ...Pełną relację ze spotkania przedstawimy w kolejnym kurierku.

Z prasy: ArcelorMittal Poland rozmawia o ekologii

ArcelorMittal Poland po raz drugi zorganizował w krakowskim oddziale spółki Forum Ekologiczne. Uczestniczący w dzisiejszym spotkaniu przedstawiciele ponad stu firm dyskutować będą na temat ochrony środowiska. - Na terenie strefy gospodarczej wokół huty funkcjonuje ponad sto firm - mówi Andrzej Krzyształowski, rzecznik prasowy ArcelorMittal Poland.- Chcielibyśmy zachęcić firmę do aktywnego działań na rzecz ochrony środowiska i tym samym mieszkańców. Jak dodaje A. Krzyształowski podczas krakowskiego forum ekologicznego firmy będą mogły przedstawić, co zamierzają zrobić, by ich działalność nie była uciążliwa dla środowiska.- Ponadto uruchomimy „zieloną linię”, by mieszkańcy mogli zgłaszać swoje uwagi i propozycje - dodaje A. Krzyształowski.- Tym samym będziemy mogli szybko reagować, jeśli pojawi się jakiś problem.

Węgiel z Kazachstanu może trafić do Polski. ArcelorMittal Termitau, kombinat metalurgiczny działający w Kazachstanie, wchodzący w skład giganta stalowego ArcelorMittal rozpatruje możliwość transportu węgla do Polski. Władze obwodu karagandzińskiego w Kazachstanie, w którym działa ArcelorMittal Termitau poinformowały, że z powodu braku zamówień na rynku krajowym przedsiębiorstwo myśli o dostawach węgla do Polski i Rumunii. Do tej pory produkcja kombinatu trafiała głównie do kazachskich odbiorców. ArcelorMittal Termitau jest jednym z największych przedsiębiorstw w Kazachstanie, działających w sektorze wydobywczym i stalowym.

ArcelorMittal zwolnił 550 osób w Czechach. 550 z 6900 pracowników zwolnił w styczniu i lutym ArcelorMittal w swoim czeskim zakładzie. Spółka tłumaczy zwolnienia niskim popytem na stal. Niestety, musieliśmy ograniczyć zatrudnienie, że względu na skutki kryzysu ekonomicznego - powiedział dyrektor personalny ArcelorMittal Ostrava Ctirad Lolek. Do połowy marca ArcelorMittal zwolni kolejne sto osób. W ostatnich trzech miesiącach 2008 r. spółki ArcelorMittal miały łącznie 2,7 mld euro strat spowodowanych głównie spadkiem zamówień. Koncern ograniczył produkcję o 45 procent.



ZWIĄZKOWE BIURO TURYSTYCZNE

UNI HUT S.A.

UL. UJASTEK 1 BUD. S POK. 125A

tel. 012-644-68-16 012-390-35-64

turystyka@unihut.pl www.turystyka.unihut.pl

Wakacje dla najmłodszych

Akademia Podróżnicza Bułgaria Złote Piaski	Sa-molo	AKADEMIA Z RODZICAMI	11-12 dni	Od 1535 PLN
Akademia Antyczna Grecja Korinos	Auto- kar	AKADEMIA Z RODZICAMI	11 dni	od 1400 PLN
Roztańczona Akademia Włochy Anzio Rzym	Auto- kar	AKADEMIA Z RODZICAMI	10 dni	Od 1450 PLN
Lesko	Auto- kar	AKADEMIA DETEKTYWISTYCZNA	12 dni	1160 PLN
Rancho Adama	Auto- kar	AKADEMIA WESTERNOWA Z J. KONNĄ	10-12 dni	Od 995 PLN
Zwardoń	Auto- kar	AKADEMIA POLICYJNA	12 dni	960 PLN
Węgierska Górka	Auto- kar	AKADEMIA OLIMP – SPORTOWA; AKADEMIA ARTYSTYCZNA AKADEMIA Z RODZICAMI	12 dni	Od 930 PLN
Burzenin	Auto- kar	AKADEMIA WOJSKOWA	12 dni	995 PLN
Poronin	Auto- kar	AKADEMIA AUDIOWIZUALNA	12 dni	1070 PLN
Białka Tatrzańska	Auto- kar	AKADEMIA ROZMAITOŚCI	10 dni	890 PLN
Murzasiczle	Auto- kar	AKADEMIA BIZNESOWO – MARKETINGOWA, AKADEMIA Z J. KONNĄ	12 dni	Od 995 PLN
Sielpia	Auto- kar	AKADEMIA PREHISTORYCZNA	10 dni	995 PLN
Jantar	PKP	AKADEMIA MARYNARSKA	14-16dn	1350 PLN
Sztutowo	PKP	AKADEMIA WIKINGOWA	14-16dn	1300 PLN
Poddąbie	PKP	AKADEMIA NIE Z TEJ ZIEMI	16 dni	1320 PLN

Specjalna oferta dla pracowników**ArcelorMittal Poland SA**

Przyjdź do PKO BP SA Oddział 14 Kraków

ul. Ujastek 1

(Budynek „S”)

Sięgnij po MAX POŻYCZKĘ, a otrzymasz prezent

Promocja obowiązuje do 31 marca 2009 roku

Obozy zagraniczne

Bułgaria Złote Piaski	Autotokar	OBÓZ MŁODZIEŻOWY OD 12	12-13	Od 1280 PLN
Bułgaria Złote Piaski	samo- lot	OBÓZ MŁODZIEŻOWY OD 12	11-12 dni	Od 1970 PLN
Grecja Riwiera Olimpijska	Autotokar	OBÓZ MŁODZIEŻOWY 12-19, OBOZY STUDENCKIE	11 dni	Od 995 PLN
Włochy Anzio Rzym	Autotokar	OBÓZ MŁODZIEŻOWY 12-19	10 dni	Od 1450 PLN
Włochy Rimini + Wenecja	Autotokar	OBÓZ MŁODZIEŻOWY 12-18	11 dni	Od 1480 PLN
Włochy Gargano + Loreto	auto- kar	OBÓZ MŁODZIEŻOWY 12-19	11 dni	Od 1635 PLN
Grecja Rodos	Sa- molo	OBÓZ MŁODZIEŻOWY 14-19	8 dni	Od 1660 PLN
Hiszpania Lloret de Mar	Autotokar	OBÓZ MŁODZIEŻOWY 12-19	11-12	Od 1680 PLN
Francja Korsyka	Autotokar + prom	OBÓZ SPORTOWO – REKREACYJNY 12-18, OBÓZ STUDENCKI 18-24	10 dni	Od 1598 PLN
Węgry Hajduszoboszlo	Autotokar	OBÓZ MŁODZIEŻOWY 12-18	11-12	1399 PLN
Anglia Londyn	Autotokar	OBÓZ JĘZYKOWY 13-18	9 dni	Od 1690 PLN

WIELKANOC 2009

- Hotel CZARNY POTOK*** - Zakopane 145 zł/os za dobę 09.04-14.04.09
- OW BESKID – Piwniczna 390 zł/os 10.04-14.04.09
- VILLA ELIT – Żegiestów 540 zł/os 10.04-14.04.09
- WILLA TRAM – Koninki 445 zł/os 09.04-14.04.09
- SKIPARK – Bystra Krakowska 380 zł/os 10.04-14.04.09
- Ośrodek POD DOBRYM ANIOŁEM – Rabka od 450 zł/os 10.04-14.04.09
- Baseny termalne- Bukowina Tatrzańska - Wyjazd: godz. 07.30
ul. Kałuży /kolo hotelu CRACOVIA/ Cena przejazdu: 30 zł/os.

WIERCHOMLA

- OBÓZ ŁUCZNICZY WIERCHOMLA :turnusy 7 dniowe (630 zł/os) i 14 dniowe (1265 zł/os)
 - Zapraszamy MATKI Z DZIEĆMI do Wierchomli
- CENA :
- pokój z łazienką/osoba dorosła – 520 zł
 - pobyt dziecka – 388 zł
- Pobyt drugiej osoby dorosłej – wg cennika
- W cenie oferujemy:
- Tygodniowy pobyt (obiad sobota-śniadanie sobota)
 - Całodzienne wyżywienie,
 - Opieka wychowawcy w godz. 10 – 18.