

# KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 12/ 11 / (921)

23. 03. 2011 r.

Biuletyn Informacyjny  
NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

## **Porozumienie płacowe w PUK KOLPREM Sp. z o.o.**

• Po długich negocjacjach w końcu w Spółce KOLPREM udało się zawrzeć porozumienie w zakresie wzrostu płac w 2011 roku. Pomimo podpisanego Porozumienia pozostała do uzgodnienia kwestia wzrostu premii w Spółce. Strona Związkowa oczekuje od Zarządu Spółki dokończenia rozmów na kolejnym spotkaniu Zespołu Roboczego. Związkowcy oczekują podobnego wzrostu premii, tzn. o taki sam procent jak wynegocjowano w AMP SA. Mamy nadzieję, iż Pracodawca mając na uwadze zaangażowanie załogi oraz dobre wyniki Spółki i ten postulat przyjmie ze zrozumieniem. Poniżej prezentujemy zapisy porozumienia:

*PUK KOLPREM Sp. z o.o. oraz Organizacje Związkowe działające w Spółce dokonały następującego uzgodnienia:*

*I. 1. Z dniem 01.03.2011r pracodawca przeznacza na wzrost funduszu wynagrodzeń kwotę stanowiącą iloczyn 3,5% średniej płacy brutto w KOLPREM Sp. z o.o. za rok 2010 (bez składki ZUS pracodawcy) oraz liczby pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.*

*2. Z dniem 01.03.2011r pracodawca wydziela, w ramach funduszu wymienionego w ust.1—przeznaczaniem na indywidualne zmiany stanowiącą iloczyn 0,25% średniej płacy brutto w KOLPREM Sp. z o.o. za rok 2010 (bez składki ZUS pracodawcy) oraz liczby pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.*

*3. Za miesiąc styczeń i luty 2010r wszystkim pracownikom zostanie wypłacona wraz z wynagrodzeniem za miesiąc marzec 2010r jednorazowo rekompensata równa średnim skutkom zmian płacowych za w/w okres.*

*4. Uprawnionymi do otrzymania wzrostu płac będącego przedmiotem niniejszego Porozumienia są pracownicy Spółki za wyjątkiem Zarządu, którzy pozostają w zatrudnieniu w dniu 31 marca 2011r.*

*Wyjątek stanowią pracownicy w stosunku do których uruchomiono procedurę zwolnienia w trybie art. 52 KP.*

*5. Kwoty nowej płacy zasadniczej pracowników będą zaokrąglane w górę do pełnych złotych.*

*II. 1. W odniesieniu do propozycji pracodawcy, dotyczącej uzależnienia zwiększenia wysokości procentowej premii motywacyjnej, od stopnia absencji pracowników w związku z niezdolnością do pracy spowodowaną chorobą, Strona Związkowa przedstawiła stanowisko, że obecny regulamin premiowania stosowany w KOLPREM Sp. z o.o. przewiduje niewypłacenie premii pracownikom przebywającym na zwolnieniu lekarskim.*

*Strona Związkowa stoi na stanowisku, że podwyższenie kwoty premii motywacyjnej o 2% powinno nastąpić z dniem 1.01.2011*

*2. Pracodawca przyjął do wiadomości stanowisko Strony Związkowej.*

*3. Ten zakres będzie tematem odrębnych uzgodnień.*

*III. 1. Przewiduje się pozostanie w zatrudnieniu, o którym mowa w Porozumieniu, należy rozumieć pozostawanie w stosunku pracy, za okres za który przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.*

będzie to 28 kwietnia. Pani T. Godoj przybliżyła plan działania w poszczególnych Oddziałach w tym dniu. I tak cieszące się powodzeniem szkolenia udzielania pierwszej pomocy odbędą się we wszystkich Oddziałach, przewiduje się także pokaz organizacji prac na wysokości przez specjalistyczną firmę zewnętrzną, szkolenie praktyczne dotyczące przeciwpożarowego zabezpieczenia, dla chcących poznać jak wygląda stan i jak reaguje osoba po spożyciu alkoholu przewidziano pokazy z zastosowaniem tzw. alko-gogli. Ponadto przewidziano w tym dniu odbycie szkoleń w zakresie organizacji ruchu drogowego, zachowania pracowników w strefie gazo-niebezpiecznej. W Oddziale Dąbrowskim odbędzie się „Bieg Hutnika” (drużyny będą pokonywać wyznaczoną trasę wykonując zadania medyczne i z zakresu BHP). Poszczególne Oddziały mogą wystawiać swoje drużyny. Jak co roku przewidziano konkurs dla dzieci pod hasłem „narysuj złote zasady”. W Krakowie odbędzie się pokaz pt: „prace związane z niebezpiecznymi energiami”. We wszystkich Oddziałach ma zostać przeprowadzona akcja badań medycznych. Ma być kolorowo i z uśmiechem. Niestety już nie było z uśmiechem gdy Strona Związkowa poddała krytyce działania służb BHP. Związkowcy wnieśli szereg uwag związanych z warunkami BHP, uważając iż te pokazowe działania nie „przykryją” zaniedbań związanych z poprawą stanu BHP. Oprócz karania pracowników powinny znaleźć się środki na poprawę faktyczną BHP w Spółce. Przykłady o nie przestrzeganiu własnych zaleceń są dowodem na mało konkretne działania.

- W drugiej części spotkania udział wzięli Pan Jarosław Chudek przedstawiając wykonanie porozumienia związanego z redystrybucją środków finansowych po pracownikach, którzy odeszli na emerytury, świadczenia, renty itp.. Ogółem na 110 osób, które odeszły Dyrektorzy złożyli wnioski o redystrybucję tych środków dla 58 osób. W pozostałych przypadkach należy domyślać się iż kierujący poszczególnymi Oddziałami wolą uzupełnić stany osobowe. Aby się tak stało odważnie muszą wystąpić do Dyr.. Mariana Kałuży, który odpowiada za ten obszar działania Spółki. Według zapewnień przedstawicieli Pracodawcy ma On pełnomocnictwo do podejmowania stosownych decyzji. Z redystrybuowanych środków skorzystało 262 pracowników otrzymując średnio 180 zł podwyżki w zamian za przejście obowiązków po pracownikach, którzy odeszli w 2010 roku. Pan J. Chudek poinformował Stronę Społeczną o rozpoczęciu procedury rozwiązywania umów o pracę z pracownikami, którzy wystąpią z taką propozycją (1 kwiecień). Do tej pory złożono 17 wniosków (w tym 10 z Krakowa). Na koniec swej prezentacji poinformował, iż w AMP SA pracuje na dzień dzisiejszy 9879 pracowników bez ZKZ, w związku z takim stanem zatrudnienia konieczne jest zmniejszenie ilości pracujących o 329 osób ... **cd na str 2**

## **Zespół Roboczy**

• 22 marca odbyło się spotkanie Zespołu Roboczego. Głównymi tematami rozmów były: Nagroda za wzmoczony wysiłek roku 2010; Redystrybucja 20% płac pracowników, którzy odeszli na emerytury, świadczenia...; Dzień BHP.

- Spotkanie rozpoczęła Pani Teresa Godoj Szefowa Służb BHP, przedstawiając program korporacyjnego dnia BHP. Dzień BHP będzie w naszej Firmie obchodzony już po raz piąty. Tym razem

## **Premia za m-c Marzec**

- Koszty działalności Spółki zostały obniżone stąd premia jest wyższa od bazowego funduszu premiowego tj. **6%** płac zasadniczych pracowników Spółki i wynosi **6,84%**

Z POSIEDZENIA PREZYDIUM NSZZ  
PRACOWNIKÓW ARCELORMITTAL POLAND SA

Dominującym tematem Prezydium oraz odprawy Przewodniczących Zarządów Zakładowych Związku były prowadzone negocjacje w poszczególnych Spółkach związane ze wzrostem płac. Jak można się było spodziewać wszystkie zależne Spółki czekały na podjęcie decyzji w sprawie wzrostu płac na rozstrzygnięcia w ArcelorMittal Poland SA. Dość szybko doszło do finalizacji rozmów w Spółce KOLPREM (piszemy o zawartym Porozumieniu na str. Nr 1). I to niestety jedyne dobre wieści, w pozostałych Zależnych Spółkach, a także podmiotach gospodarczych funkcjonujących na terenie AMP SA O/Kraków rozmowy albo się przeciągają albo propozycje pracodawcy są nie do zaakceptowania przez Stronę Społeczną:

• **AM GS Sp. z o.o.** – Organizacje Związkowe działające w Spółce wystąpiły z pismem wzywającym Zarząd Spółki do przystąpienia do „negocjacji celem ostatecznego ustalenia wzrostu miesięcznych wynagrodzeń pracowników Spółki w 2011 roku”. Do tej pory Zarząd Spółki uchylał się od podjęcia rozmów. A jak zależne są od AMP SA Zarządy Spółek, a tym samym nie mające możliwości podjęcia stosownych decyzji, niech świadczy odpowiedź Zarządu Spółki AM GS Sp. z o.o., w której informuje się jedynie Stronę Społeczną o ustaleniu spotkania na dzień 29 marca z udziałem **przedstawicieli AMP SA oraz Biura Nadzoru Właścicielskiego.**

• **AM SSC** - w tej Spółce poza ....**zwolnieniami**... pracodawca nie oferuje zbyt wiele. Strona Społeczna otrzymała informację, iż wzrost płac w 2010 roku, Zarządowi Spółki uniemożliwia podjęcie decyzji o uruchomieniu choćby indeksacyjnych przyrostów wynagrodzeń(?). Jedyne na co mogą liczyć w chwili obecnej pracownicy to inne dodatkowe (nie powodujące wzrostu płac) składniki pozapłacowe. Rozmowy w tym temacie będą jeszcze się odbywały.

• **AMDS Sp. z o.o.** – w tej Spółce Strony rozpoczęły rozmowy. Zarząd Spółki zaproponował wzrost płac na poziomie 3,1% jednak nie wszystkim pracownikom. Proponuje także zastosować różne kryteria wyliczenia podwyżki dla pracowników produkcyjnych i dla kadry. Zarząd naszego Związku liczy jednak na konstruktywne rozmowy, które unormują kwestie podwyżek płac i inne sporne tematy związane z regulaminem wynagradzania

• **AM Tubular Products Kraków Sp. z o.o.** - w tej Spółce rozmowy na temat indeksacji płac zostały zakończone stosownym porozumieniem. Wszyscy pracownicy otrzymają 3,3% wzrostu płacy zasadniczej, ponadto od 1 kwietnia zostaje włączony do płacy brutto dodatek szkodliwy. Dla pracowników zmianowych pracujących w systemie III zmianowym, który obowiązuje w Spółce ustalono dodatek wyrównawczy. Wzorem AMP SA unormowano także kwestię posiłków i bonów nabiłowych. Odrębną kwestią pozostaje nagroda za wzmoczony wysiłek załogi, uzależniona od wyników Spółki.

• **ArcelorMittal Refractories Sp. z o.o.** - ze względu na specyficzną pracę Zarządu Spółki (częste podróże zagraniczne) rozmowy Stron są przerywane i kontynuowane po czasie. Zarząd naszej organizacji Związkowej informuje, iż możliwe jest zakończenie jeszcze w tym tygodniu tych rozmów. Wszyscy mają nadzieję, iż pracująca tam załoga zostanie doceniona przez Zarząd Spółki i rozmowy zakończą się przyjęciem stosownego porozumienia.

• **KRAKODLEW** – rozmowy na temat indeksacji wynagrodzeń są prowadzone. Wszystko zależy od sytuacji finansowej Spółki, a ta jest dobra więc Strona Społeczna ma nadzieję na pozytywne zakończenie rozmów.

• **METALODLEW** – niestety w tej Spółce płaca realna pracowni-

ków spadła, właściwie pracodawca wypłaca minimalne wynagrodzenia i o podwyżce wynagrodzeń nie chce rozmawiać. Pracownicy pracują w bardzo ciężkich warunkach, średni wiek załogi budzi niepokój. Związkowcy zwracają uwagę, iż w niedługim czasie będzie problem z obsadzeniem niektórych stanowisk. Apelujemy do Zarządu Spółki o poważne potraktowanie wystąpień Związków Zawodowych i podjęcie rozmów płacowych, przynajmniej zapewniających wzrost inflacji.

• **Eko-Energia** – Zarządy Zakładowe działających tam organizacji związkowych prowadzą rozmowy na temat przywrócenia płac zasadniczych pracowników. Rozmowy powoli dobiegają końca. Szczegóły przedstawimy po podpisaniu i rejestracji w PIP.

• **PTS SA** – według informacji Przewodniczącego naszej organizacji związkowej rozmowy z Zarządem Spółki trwają. Pracownicy (głównie kierowcy) mają bardzo niskie płace. W ostatnim okresie Strony dokonały zmian w zapisach ZUZP, włączając do płacy między innymi dodatek stażowy. Duża ilość zleceń nie przekłada się to na godne płace pracowników. Mamy nadzieję, że Spółka rozwiąże pozytywnie problemy ją nękające i przystąpi do konkretnych rozmów w sprawie wzrostu płac.

• **HUT- PUS SA** – Związki Zawodowe podjęły rozmowy z Zarządem Spółki w sprawie wzrostu płac, jednak na dzień dzisiejszy pracodawca nie przewiduje wzrostu płac. Zarząd Spółki warunkuje podjęcie konkretnych rozmów po wdrożeniu nowego systemu żywieniowego w AMP SA i ocenie finansowej wprowadzonych zmian. W obecnej chwili pracodawca zadeklarował wypłacenie jednorazowo za miesiąc marzec dodatkowej kwotowej premii. Mamy nadzieję, że sytuacja w Spółce unormuje się na tyle, że w niedługim czasie umożliwi to powrót do rozmów na temat wzrostu płac, który umożliwi pokrycie kosztów inflacji.

**cd ze str 1...** Aby wypełnić założenia (jednostronne) występujące w planie zatrudnienia. Strona Związkowa pyta kiedy w końcu nastąpi przyjęcia, kiedy zakończy się ten ciąg zwolnień?

- Ostatnim poruszonym tematem była sprawa nagrody za wzmoczony wysiłek roku 2010. Pracodawca przedstawił historię wypłacania tej nagrody: 2008r-1848zł; 2009r-850zł; 2010r-1339zł, a ile będzie w **2011- ?zł**. Niestety na to pytanie Pracodawca nie odpowiedział, oczekując stanowiska Strony Związkowej. My nie mówiąc o wielkości środków finansowych, mówimy iż musi to być kwota co najmniej na poziomie roku 2010, aby płaca pracowników nie zmniejszyła się rok do roku. Ponieważ nie mamy wyniku za 2010rok Strony uznały za konieczne przesunięcie rozmów do przyszłego tygodnia. W dalszym ciągu mamy nadzieję, iż po zawarciu stosownego porozumienia wypłata nagrody nastąpi jeszcze przed Świętami Wielkanocnymi.

- W ostatniej części spotkania Pracodawca omówił kryteria podziału Funduszu dla Mistrzów. Oprócz ilości pracowników 0-5—0zł; 6-do 10— 300zł; 11-20— 400zł; 21-30 —500zł; 31-40 700zł; 41-50 800zł; powyżej 50 osób-1000zł łącznie z pracownikami np.. Manpowera, dodatkowo aby mistrz otrzymał w/w kwoty muszą być spełnione następujące warunki: 0 wypadków z chorobowym— otrzymuje wówczas 50% wspomnianej kwoty; absencja chorobowa poniżej wskaźnika 3,55 - 25% pozostałej kwoty, sumienna ocena pracowników oraz prowadzenie wywiadu po odbytych chorobowym kolejne 25%. Są to oczywiście jednostronne decyzje Pracodawcy. Aby je „ucywiliżować” potrzeba czasu. Mamy nadzieję, że wspólnie wypracujemy stosowne formuły w przyszłości i zapiszemy je na stałe do ZUZP. Na koniec spotkania Strona Związkowa wniosła aby na kolejnych spotkaniach zająć się: zmianą zasad premiowych; ponowiła apel o miejsca pracy dla pracowników AM SSC; oczekuje wyjaśnienia wydzielenia księgowości rachunkowej; wyjaśnienia zasad nie równego traktowania pracowników ZA (dotyczy teletechników).

**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 informuje, 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.



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

Fundacja w roku ubiegłym zorganizowała **24 profilaktyczne akcje zdrowotne** (ogólnodostępne konsultacje lekarskie i badania przy pomocy aparatury medycznej, zakupionej przez Fundację), **udzieliła finansowego wsparcia wielu potrzebującym** (poprzez refundację kosztów leczenia, sprzęt medyczny lub rehabilitacyjny), **zakupiła m. in. nowoczesne aparaty EKG, służące pacjentom**. Działania Fundacji objęły prawie **dwa tysiące pacjentów**. Na te cele wydatkowano kwotę ponad **stu tysięcy złotych**.

***Specjalnie dla Darczyńców***

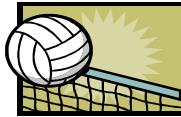
Fundacja przygotowała pakiet bezpłatnych świadczeń medycznych dla Darczyńców, realizowanych stale w Centrum Medycznym „UJASTEK” (**szczepienia ochronne, oznaczanie grupy krwi, badania przesiewowe dermatologiczne, okulistyczne, kardiologiczne, chorób tarczycy, raka prostaty**).

***Podaruj sobie 1% - zostań Darczyńcą***

**Zwracamy się o przekazanie 1% swojego podatku za rok 2010 na rzecz Fundacji. Zapraszamy do skorzystania z profesjonalnego programu do rozliczania podatków za 2010 rok, który można pobrać ze strony internetowej Fundacji [www.hfoz.pl](http://www.hfoz.pl).**

**Z prasy:** ArcelorMittal Orbit w Parku Olimpijskim w Londynie. Wieża ArcelorMittal Orbit, która będzie najwyższą wolno stojącą rzeźbą w Wielkiej Brytanii, liczy już ponad 40 metrów. Jej budowa pochłonie przeszło 2 tysiące ton stali wyprodukowanej w hutach ArcelorMittal. Koszt projektu wyniesie 22,7 mln funtów, z czego ArcelorMittal pokryje 19,6 mln. ArcelorMittal Orbit zostanie oddana do użytku wiosną 2012 roku. Będzie można ją zwiedzać podczas Igrzysk Olimpijskich. W listopadzie 2012 wieża zostanie zamknięta i przeprowadzone zostaną prace, dzięki którym będzie mogła stać się jednym z najważniejszych punktów widokowych Londynu. Ponowne jej otwarcie planowane jest na maj 2013 roku. Szacuje się, że wieżę będzie mogło odwiedzić nawet 5 tysięcy osób dziennie i że liczba odwiedzających w pierwszym roku jej funkcjonowania może przekroczyć 1 milion. Dzięki jej obecności w Parku Olimpijskim im. Królowej Elżbiety może powstać 50 dodatkowych miejsc pracy. Zaprojektowana przez artystę Anisha Kapoora oraz projektanta i inżyniera budownictwa Cecila Balmonda wieża jest najlepszym dowodem na nieograniczone wprost zastosowania stali jako materiału konstrukcyjnego. Wieża ArcelorMittal Orbit będzie miała 114 metrów wysokości i będzie wyższa niż Big Ben czy Statua Wolności (o 22 metry). Stalowa wieża położona jest w południowej części parku, pomiędzy Stadionem Olimpijskim a Centrum Sportów Wodnych. Obecnie trwa montaż stalowych gwiazd, składających się z sześciu rur, które muszą zostać ze sobą połączone w ściśle określony sposób. Prefabrykacją tych elementów zajmuje się firma Watson Steel z Bolton, Lancashire, która zbudowała choćby Terminal 5 na londyńskim lotnisku Heathrow.

ArcelorMittal Poland wspomaga służbę zdrowia. ArcelorMittal Poland wraz z Urzędem Marszałkowskim Województwa Śląskiego wyposażył pracownię endoskopii w oddziale gastroenterologii w Wojewódzkim Szpitalu Specjalistycznym nr 5 im. Św. Barbary w Sosnowcu w najwyższej klasy sprzęt medyczny. - Wspieranie społeczności lokalnych jest jednym z elementów naszej strategii odpowiedzialności biznesu, a zdrowie jednym z obszarów, na których się koncentrujemy - mówi Surojit Ghosh, dyrektor finansowy i członek zarządu ArcelorMittal Poland. Jak dodaje Maciej Gonciarz, ordynator oddziału gastroenterologii specjalistyczne urządzenia pozwolą prowadzić badania profilaktyczne na szerszą skalę. - Szacujemy, że dzięki nim będziemy mogli przebadać nawet 5 tysięcy pacjentów w ciągu roku - podsumowuje Maciej Gonciarz. - Będą one także służyć pracownikom koncernu ArcelorMittal Poland.

***HLS– kolejne mecze.....***

Początek rozgrywek Halowej Ligi Siatkarskiej przyniósł pierwsze niespodzianki. Po bardzo zaciętym meczu faworyzowana drużyna - Oldboje ArcelorMittal przegrała z PPK Oldboje 1-2. W drugim pojedynku ubiegłoroczny zwycięzca Ligi UNIHUT wygrał z PSK REPREZENTACJA - 2-0 po zaciętych końcówkach. W kolejnym spotkaniu drużyna UNIHUT pokonał - PPK OLDBOJE 2 -0. W kolejnych meczach: - Oldboje AMP - PSK Reprezentacja 2-0; PPK Rep.-ZSZ HTS 2-1; PPK Rep- ZE 2-1; BWZ Rep - ZE 1-2; BWZ Rep. -ZSZ HTS 1-2.

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.nszpzs.pl;



**ZWIĄZKOWE BIURO TURYSTYCZNE  
UNIHUT S.A.  
UL. UJASTEK 1 BUD. S POK. 125A  
tel. 12-644-68-16 12-390-35-64**

[turystyka@unihut.pl](mailto:turystyka@unihut.pl) [www.turystyka.unihut.pl](http://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 Wczasowy – Rekreacyjny „Gaal”
- 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.



**WIELKANOC W WIERCHOMLI**

*Zapraszamy do spędzenia Świąt Wielkanocnych w naszym ośrodku „Chata pod Pustą”*

Cena:

- pokój 2 osobowy bez łazienki 25 zł/os.
- pokój 2 osobowy z łazienką 80 zł /doba
- pokój 3 osobowy z łazienką 115 zł/doba
- pokój 2 osobowy z łazienką (nowe skrzydło) 120 zł/doba
- domek 4 osobowy 100 zł/doba/domek
- domek 6 osobowy 150 zł /doba/domek
- wyżywienie: całodzienne 56 zł/os., śniadanie i obiadokolacja 43 zł/os.
- dzieci 4-10 lat: całodzienne wyżywienie 28 zł/os., śniadanie i obiadokolacja 22 zł/os

plus dodatek świąteczny: 70

zł os dorosła

i 35 zł dziecko 4-10 lat.



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

W przypadku pracowników ArcelorMittal Poland oraz wielu (nie wszystkich) hutniczych spółek zawiera również dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne „OPIEKAMEDYCZNA”. Pracownicy posiadający ww. ubezpieczenie otrzymali Kartę Opieki Medycznej. Za pomocą infolinii POLMED mogą korzystać z podstawowej opieki medycznej oraz lekarzy specjalistów, mają dostęp do wykonywania podstawowych i specjalistycznych testów diagnostycznych oraz koordynacji wszelkich działań medycznych. Opieka Medyczna to gwarancja skorzystania z porad lekarzy: rodzinnego, internisty, pediatry w maksymalnie 2 dni robocze oraz lekarzy 16 innych specjalizacji (ginekologia, chirurgia, ortopedia, okulistyka, kardiologia, pulmonologia, dermatologia, otolaryngologia, neurologia, urologia, reumatologia, alergologia, gastrologia, diabetologia, nefrologia i endokrynologia) w ciągu maksymalnie 5 dni roboczych. I co bardzo ważne: dostęp do lekarzy specjalistów jest nielimitowany, bez konieczności posiadania skierowania od lekarza POZ. Dodatkowo w ramach wybranego zakresu, ubezpieczeni mają możliwość wykonania od kilkudziesięciu do ponad 200 podstawowych i specjalistycznych badań diagnostycznych w krótkim terminie. Pracownicy objęci grupowym ubezpieczeniem zdrowotnym Opieka Medyczna nie muszą tracić czasu w kolejkach, umawiają się telefonicznie na dogodnie terminy wizyt, mają poczucie bezpieczeństwa, zagwarantowane kompleksowym zakresem świadczeń medycznych, a w nagłych sytuacjach mogą skorzystać z wizyt domowych oraz z usług konsultanta szpitalnego. W przypadku wizyty u lekarza ubezpieczeni korzystają z 50% zniżki od cen obowiązujących w Placówce Medycznej. Przy dostępie do testów diagnostycznych (laboratoryjnego, RTG, USG, EKG i innych) zniżka wynosi 20%. Dostęp do specjalistycznych testów z zakresu diagnostyki laboratoryjnej, USG obrazowej i innych (np. tomografia komputerowa, rezonans magnetyczny, urografia, testy skórne alergiczne itd.) możliwy jest z rabatem 15%. Można skorzystać także z opieki stomatologicznej (zachowawczej) ze zniżką 20%. Raz w roku przegląd stomatologiczny jest bezpłatny. Umawiając wizytę do lekarza za pośrednictwem infolinii nie trzeba pamiętać numeru swojej Karty Medycznej, ani jej zabierać na umówioną wizytę. Całodobowa infolinia Polmed: 0 801-033-200, z telefonu komórkowego: + 48 58 775 95 99. Przy zgłoszeniu należy przedstawić się jako klient Polmed / PZU Życie i podać imię, nazwisko, pesel i nr telefonu, na który infolinia ma potwierdzić umówioną wizytę. Wiadomym jest, że życie i zdrowie ludzkie należą do bezsprzecznie najważniejszych i najcenniejszych wartości. Bez zdrowia życie staje się jedynie wegetacją. Nie namawiamy, aby na co dzień korzystać z płatnych konsultacji, badań, wizyt lekarskich, czy testów. Karta Opieki Medycznej daje pracownikowi ubezpieczonemu w PZU Życie MOŻLIWOŚCI. Możliwości skorzystania, gdy na skierowanie do lekarza specjalisty lub na badanie rezonansem trzeba czekać kilka miesięcy, a zdrowie wymaga szybkich decyzji i wizyty lekarskiej. Możliwości skorzystania ... „bez łaski”. Gdzie mieszczą się placówki medyczne realizujące świadczenia w ramach opieki medycznej? O tym napiszemy w następnym numerze Kurierka. (cdn)

Obsługa osób ubezpieczonych w PZU Życie realizowana jest w budynku administracyjnym „S”, kl.A, II piętro, pok. 206, tel. (12) 390-40-50, w poniedziałek w godz. 8.30-16.30, we wtorek, środę, czwartek i piątek w godz. 7.00-15.00

**ZAPRASZAMY**