

Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

ZESPÓŁ ROBOCZY

Kolejne spotkania ZR odbyły się w siedzibie spółki dniami 9 i 16 grudnia 2014 roku. Zgodnie z obietnicą, którą złożyliśmy w jednym z ostatnich numerów naszego Kuriera, poniżej prezentujemy wspólne stanowisko strony społecznej w sprawie podwyżek płac w roku 2015, które zostało przekazane pracodawcy w dniu 09.12.2014 roku:

Stanowisko Strony Związkowej.

Dotyczy: wzrostu miesięcznych wynagrodzeń za pracę Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i Spółek, w których ArcelorMittal Poland S.A. posiada 100% udziałów/akcji w 2015 roku.

Zgodnie z zapisami § 31 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. (ZUZP), celem wypełnienia przez Strony ZUZP zobowiązań, które są ujęte w tym paragrafie, wnosimy o niezwłoczne rozpoczęcie negocjacji płacowych.

Strona Związkowa wnosi o dokonanie z dniem 1 stycznia 2015 roku następujących zmian płacowych dla Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i Spółek, w których ArcelorMittal Poland S.A. posiada 100% udziałów/akcji:

1. Wzrost o 8% rocznego funduszu płac zasadniczych Pracowników Spółki w stosunku do 2014 roku oraz podział tych środków finansowych metodą uzgodnioną przez Strony.
2. Wyplacenie nagrody za wkład pracy w 2014 roku w wysokości 2000 złotych dla każdego Pracownika, który był zatrudniony w 2014 roku w ArcelorMittal Poland S.A. lub w Spółce świadczącej usługi na rzecz ArcelorMittal Poland S.A., w terminie uzgodnionym przez Strony.
3. Dokonanie indywidualnych przeszerogowań dla tych Pracowników, których miesięczne wynagrodzenia zasadnicze są zaniżone w stosunku do pozostałych Pracowników brygady/zespołu – poprzez wzrost miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w odpowiedniej wysokości, tj. co najmniej do średniej płacy zasadniczej brygady/zespołu, nie niższej od kwoty 2200 zł/miesiąc.
4. Pozostawienie środków finansowych po odchodzących Pracownikach do dyspozycji Dyrektorów Zakładów/Pionów na wzrost płac zasadniczych Pracowników w danej jednostce organizacyjnej, z zastrzeżeniem, że ww. zwolnione środki finansowe w wyniku odejścia ze stanowiska nierobotniczego nie mogą być przesuwane na wzrost wynagrodzeń na stanowiskach robotniczych, i odwrotnie.

Dążąc do osiągnięcia i utrzymania najwyższych standardów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w sferze społecznej – pracownicy oraz rozwijania dialogu społecznego, jako najbardziej efektywnej platformy komunikacji pomiędzy Pracodawcą a Związkami Zawodowymi, proponujemy stałe działania mające na celu sprostanie rosnącej konkurencji na polskim i europejskim rynku pracy oraz zapewnienie maksymalnej stabilności zatrudnienia, zwłaszcza na stanowiskach bezpośrednio związanych z procesem produkcyjnym, poprzez prowadzenie perspektywicznej polityki płacowej polegającej na corocznym wzroście wynagrodzeń pracowników o ustalony przez Strony wskaźnik w porozumieniu płacowym obejmującym okres od 01.01.2015 roku do 31.12.2018 roku, z możliwością przedłużenia na lata następne.

Na przedstawione przez Stronę Społeczną wystąpienie w sprawie podwyżek płac w roku 2015, przedstawiciele pracodawcy nie byli w stanie udzielić wiążącej odpowiedzi, w związku z czym ustalono, że strony ZR będą kontynuować rozmowy w tym temacie, w I kwartale przyszłego roku. Strona

W kolejnej części spotkania Strona Pracodawcy przedstawiła prowizorium zatrudnienia na rok 2015. Ponieważ budżet dla AMP S.A. na rok 2015 nie jest zatwierdzony, to trudno jest jednoznacznie stwierdzić, jak będzie wyglądała faktyczna sytuacja związana z uzupełnianiem braków na stanowiskach robotniczych w przyszłym

roku. Oczywiście w dalszym ciągu planowane są dalsze naturalne odejścia pracowników - emerytury, renty itp. Nie przewiduje się przy tym w roku 2015 zwolnień grupowych. W trakcie dyskusji przedstawiciel naszej organizacji poruszył kwestię szkolenia młodzieży (szkolnictwo zawodowe) w Krakowie, która w perspektywie mogła by uzupełnić wakujące stanowiska robotnicze, po odchodzących z naszej huty pracownikach produkcyjnych. Z odpowiedzi jaką uzyskaliśmy wynikało, że próby takie były robione, ale z mizernym skutkiem. Brak perspektywy, czytaj: gwarancji zatrudnienia w AMP S.A. po ukończeniu szkoły, jest głównym powodem dla którego młodzi ludzie nie garną się do nauki na kierunkach stricte hutniczych. Gorącą dyskusję wywołał temat szkoleń, które odbywają się w AMP S.A. Jako przykład marnowania pieniędzy, czytaj: wyrzucania w błoto, podano szkolenia, które są organizowane dla pracowników zatrudnianych w Oddziale w DG, przejętych z agencji pracy tymczasowej. Z powodu niskich zarobków, po uzupełnieniu lub uzyskaniu nowych uprawnień odchodzą oni do pracy w innych firmach. Padło wręcz pytanie, kto za taką sytuację odpowiada i jak duże są to koszty, obciążające przecież działalność firmy. Ustalono, że na te i inne pytania związane ze szkoleniami w AMP S.A. odpowiedź udzieli osoba odpowiedzialna w spółce za rozwój i szkolenia pracowników, na jednym z najbliższych spotkań Zespołu Roboczego. Generalnie trudno jednak jest odnieść się do prezentacji związanej z prowizorium zatrudnienia na 2015 rok, ponieważ już sama nazwa mówi, że bez zatwierdzonego na 2015 rok budżetu firmy, jest to tylko plan, który na razie nie ma realnego pokrycia finansowego. W sprawach różnych poruszona została sprawa związana z zamknięciem wszystkich budynków dyrekcyjnych w AMP S.A. w okresie od 22.12.2014 do 06.01.2015 i tym samym przymusowym urlopowaniem pracowników tam zatrudnionych. Na bazie tej decyzji pracodawcy, w Krakowie zostałyby zamknięte min. siedziby organizacji związkowych, kasyno, PZU, filia banku itd. Po interwencjach strony związkowej, pracodawca uściślił tą decyzję wyjaśniając, iż intencją jej wydania było maksymalne wykorzystanie urlopów w okresie świąteczno-noworocznym przez pracowników administracji, na zasadach dobrowolności i w uzgodnieniu z przełożonymi. Pozostawiamy to wyjaśnienie bez komentarza. Koledzy z DG, po raz kolejny, zwrócili uwagę na nieprawidłowości jakie występują przy podziale premii w ich oddziale. Poruszyli również problem z zapłatą za nadgodziny w Biurze Logistyki oraz wprowadzeniem, bez uzgodnienia ze stroną społeczną, ruchu 4BOP w tokarni walców DWW. W tych kwestiach przedstawiciele pracodawcy zobowiązali się udzielić odpowiedzi na najbliższym posiedzeniu ZR. Na wniosek Strony Pracodawcy, Strony dokonały interpretacji treści zapisów § 53 ZUZP dla pracowników AMP S.A., uznając iż jego postanowienia dotyczą wyłącznie aktualnych pracowników Spółki, z uwzględnieniem okresu przedawnienia wynikającego z przepisów prawa pracy. Strona Pracodawcy, w odpowiedzi na projekt Strony Społecznej przedstawiła własny, dotyczący:

Zasady uruchamiania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego.

1. Fundusz Premiowy i Dodatkowy Fundusz Motywacyjny jest składnikiem osobowego funduszu płac.
2. Fundusz Premiowy jest uruchamiany, za okresy miesięczne, w wysokości 7% od płac zasadniczych pracowników Spółki, wg stanu na ostatni dzień miesiąca, za który uruchamiany jest Fundusz Premiowy.

Zasady naliczania Funduszu Premiowego.

Dyrektor Personalny dokonuje -

cd str nr 2

cd ze str nr 1 proporcjonalnie do udziału płac zasadniczych – podziału Funduszu Premiowego dla poszczególnych Zakładów/Biur w Centrali.

3. Dodatkowo w każdym miesiącu uruchamiany jest Dodatkowy Fundusz Motywacyjny w wysokości 2% płac zasadniczych pracowników Spółki, do podziału za realizację szczególnie ważnych zadań, z przyjęciem zasady, że dysponentem 50% w/w Funduszu jest Prezes Zarządu Dyrektor Generalny, a pozostałe 50% Funduszu Motywacyjnego przekazywane jest Dyrektorem Zakładów/Biur Centrali na podstawie udziału płac zasadniczych.

Podział Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego w Zakładach i Biurach w Centrali.

1. Dyrektor Zakładu/ Biura w Centrali, dokonuje podziału przyznanego mu Funduszu Premiowego dla podległych komórek organizacyjnych w Zakładach/Biurach Centrali na podstawie udziału płac zasadniczych pracowników zatrudnionych w tych komórkach.

2. Dalszego podziału Funduszu Premiowego na podległe brygady, zespoły itp. dokonuje kierownik komórki organizacyjnej z zachowaniem zasady braku możliwości przemieszczania Funduszu Premiowego pomiędzy brygadami/zespołami pracującymi na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych.

3. Na pisemny wniosek Zakładowej Organizacji Związkowej działającej w Zakładzie/Biurze w Centrali, kierownik komórki organizacyjnej, o której mowa w pkt. 2 powyżej, zobowiązany jest do przekazania (z możliwością przekazania w wersji elektronicznej) – w ciągu 7 dni od otrzymania stosownego wystąpienia – zwrotnej informacji o sposobie podziału Funduszu Premiowego.

4. Decyzję o wysokości indywidualnego Funduszu Premiowego dla pracownika podejmuje jednoosobowo, w sposób uznaniowy, bezpośredni przełożony, informując pracownika o podjętej decyzji, przy czym w przypadku obniżenia Indywidualnego Funduszu Premiowego o więcej niż 50% w stosunku do iloczynu płacy zasadniczej pracownika oraz procentowej wysokości premii, o której mowa w cz. I pkt. 2 (z zastrzeżeniem pkt. 11.), bezpośredni przełożony zobowiązany jest do przedstawienia pracownikowi pisemnego uzasadnienia swojej decyzji. Pracownik nie może zostać pozbawiony Funduszu Premiowego, za wyjątkiem przypadków określonych w pkt. 11.

5. Podstawą przyznania indywidualnego Funduszu Premiowego kierownikowi komórki organizacyjnej jest ocena pracy kierownika oraz wyników kierowanej przez niego komórki.

6. Indywidualna wysokość Funduszu Premiowego nie może być wyższa niż 150% iloczynu płacy zasadniczej pracownika oraz procentowej wysokości Funduszu Premiowego, o którym mowa w cz. I pkt. 2

7. Za okres urlopu wypoczynkowego pracownik otrzymuje Fundusz Premiowy tak, jakby w tym czasie pracował, co oznacza, że Fundusz Premiowy nie jest uwzględniany w wynagrodzeniu za urlop.

8. Pracownikom, którym udzielono zwolnienia od wykonywania pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, wysokość Funduszu Premiowego za czas udzielonego oddelegowania stanowi iloczyn płacy zasadniczej pracownika oraz procentowa wysokość Funduszu Premiowego, o którym mowa w cz. I pkt. 2.

9. Dyrektor Zakładu/Biura Centrali dokonuje podziału Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego, o którym mowa w cz. II pkt. 2., biorąc pod uwagę w szczególności wkład pracy pracowników w wypracowaniu osiągniętych wyników oraz stopień realizacji budżetu.

10. Dodatkowy Fundusz Motywacyjny jest wypłacany nie później jednak niż z wypłatą wynagrodzenia za grudzień danego roku i nie jest przenoszony na rok następny.

11. Indywidualny Fundusz Premiowy nie przysługuje za okres nieobecności w pracy niepłatnej, lub nieobecności spowodowanej chorobą, urlopem macierzyńskim, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim, wypadkiem w pracy, rehabilitacją, zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy lub koniecznością sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny, za który to okres pracownik otrzymuje wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

12. Dodatkowy Fundusz Motywacyjny nie przysługuje pracownikowi, który nie przepracował w danym miesiącu ani jednego dnia z powodu nieobecności spowodowanej chorobą, urlopem macierzyńskim lub koniecznością sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny.

Postanowienia końcowe.

1. Ilekroć w Zasadach mowa jest o płacy zasadniczej, należy przez to rozumieć płacę zasadniczą ujętą w angażu pracownika/pracowników.

2. Wypłata Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego następuje w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę.

3. Dodatkowy Fundusz Motywacyjny i Fundusz Premiowy wypłacane są pod odrębnymi kodami placowymi.

4. Zasady uruchamiania i przyznawania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego obowiązują od dnia 01.01.2015r.

5. Interpretacji/Wyjaśnień treści niniejszych zasad dokonują strony w trybie uzgodnienia w formie pisemnej.

6. Kierownicy komórek organizacyjnych i pracownicy dozoru wszystkich szczebli są zobowiązani do stosowania i przestrzegania niniejszych Zasad oraz prowadzenia pełnej dokumentacji w tym zakresie.

7. „Zasady uruchamiania i przyznawania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego” zostaną podane do wiadomości pracowników i wyjaśnione przez bezpośrednich przełożonych w sposób przyjęty w komórkach organizacyjnych.

8. W przypadku zmiany struktury organizacyjnej Spółki mającej wpływ na stosowanie niniejszych Zasad (podział Funduszu Premiowego), Strony zobowiązane są do zmiany/doprecyzowania niniejszych Zasad w okresie nie dłuższym niż 30 dni.

Zasadnicze różnice pomiędzy propozycją Strony Społecznej, a projektem Strony Pracodawcy ujęte są w dwóch zapisach. Nasza propozycja stałej wysokości premii w 2015 to 9% płacy zasadniczej. Pracodawca proponuje 7%. Z kolei w pkt 4 Strona Pracodawcy proponuje by pisemne uzasadnienie obniżenie wysokości premii miało miejsce w przypadku, kiedy jej wielkość procentowa jest zmniejszona o 50 %. Propozycja związkowa mówi w tym przypadku o pisemnym uzasadnieniu obniżenia premii o 25 %. W pozostałych kwestiach strony mają jednolite stanowisko. W chwili obecnej trwają rozmowy w Zarządach poszczególnych związków zawodowych, a o ostatecznej decyzji Strony Społecznej poinformujemy na naszych łamach. Drugim, bardzo ważnym projektem jaki Strona Pracodawcy przedstawiła Stronie Społecznej są nowe: „Zasady obliczania i wypłacania dodatkowego świadczenia w przypadku niezdolności do pracy spowodowanej chorobą”. Stanowią one załącznik nr- Załącznik. nr 6 do ZUZP. Ten projekt jest w fazie analiz i szerokiej dyskusji w gremiach związkowych, jego zapisy przedstawimy w kolejnym wydaniu Kuriera Aktualności.

W ostatniej części spotkania Strona Związkowa wniosła o wyjaśnienie kwestii związanych z: wprowadzeniem zmianowego systemu pracy braku w Zakładzie DWW z naruszeniem postanowień ust.2. Załącznika nr 2 do ZUZP, tj. bez uzgodnienia ze Stroną Związkową, oraz wniosła o wyjaśnienie zaniżania premii dla pracowników GD. Na wniosek Strony Pracodawcy, Strony dokonały interpretacji treści zapisów § 53 ZUZP dla pracowników AMP S.A., uznając iż jego postanowienia dotyczą wyłącznie aktualnych pracowników Spółki, z uwzględnieniem okresu przedawnienia wynikającego z przepisów prawa pracy.

Strony ustaliły, iż termin kolejnego spotkania Zespołu Roboczego odbędzie się w dniu 13.01.2014r.

Krzysztof Bak

Posiedzenie Głównej Komisji BHP

W dniu 10.12.2014 r. w Dąbrowie Górniczej odbyło się posiedzenie Głównej Komisji BHP - AMP SA. Zgodnie z Agendą spotkania Komisja rozpoczęła prace od zwiedzenia Centrum Alarmowego mieszczącego się na parterze budynku ochrony AMP DG. Zapoznała się z systemem pracy centrum oraz jak współpracują razem trzy służby, tj. Straż Pożarna, Pogotowie Ratunkowe oraz Ochrona. Z tego miejsca jest monitorowany cały teren huty i w razie potrzeby natychmiast zostaje podjęta akcja ratunkowa, w której od początku wyjeżdżają pogotowie oraz straż. Obok Centrum znajduje się też w razie potrzeby Sztab Kryzysowy, który w wypadku poważniejszych zagrożeń może kierować akcją ratunkową. Następnie Komisja udała się do budynku Straży Pożarnej, gdzie po wstępie Prezesa Manfreda Van Vlierberghe, Pani Teresa Godoj omówiła statystykę wypadkowości, w której to daje się zauważyć, iż co roku zmniejsza się liczba wypadków, wypadków z przerwą w pracy i z przesunięciem. Jednak na to wszystko rzutuje 1 wypadek śmiertelny w AMP SA.

cd str nr 3

UWAGA !!! Następny numer Kuriera Aktualności ze względu na przerwę świąteczną ukarze 14.01.2015 roku.

cd ze str nr 2... Omówiono piramidę bezpieczeństwa oraz zwrócono baczniejszą uwagę na anomalie, które to w tym roku są na poziomie 15 000. Następnym punktem to wypadki poważne, do których Dyr. Generalny jak i Pani Teresa Godoj odnieśli się z powagą i troską zwracając uwagę, iż należy bezwzględnie przestrzegać przepisy BHP, by nie doprowadzić do takich zdarzeń. W wyniku dyskusji jaka się wywiązała wszyscy dyskutanci „pochylili” się nad losem poszkodowanych, ale także zwrócili uwagę na zbyt dużo obowiązków jakie mają pracownicy w trakcie wykonywania pracy. Ponadto zwrócili uwagę na: z jednej strony „drastyczność” w zapisach HIR, a z drugiej strony na niezrozumiałość lub złe odczytanie tych zapisów, które muszą być przestrzegane przez pracowników jak i dozór. Jednym z takich przypadków omawianych był wypadek pracownika, który spadł z dachu nośnicy rudy, gdzie mimo HIRY na prace na wysokości pracownicy zostali dopuszczeni do pracy przez dozór, gdzie kontrola wykazała, iż takiego dopuszczenia nie powinno być. W wyniku tego wypadku podjęto działania, które mają zmierzać do użycia kamer podczas wszystkich prac na wysokości lub innych prac wysokiego ryzyka na terenie AMP SA. I tak dochodzimy do kolejnego zaostreżenia prac oraz niepotrzebnych rozwiązań (jeszcze jeden element kontroli), a wystarczy tylko przestrzegać bezwzględnie już zapisanych zaleceń w HIR.

Kolejnym tematem, który został omówiony było podsumowanie Tygodnia Zdrowia. W trakcie „Tygodnia zdrowia” odbyły się: marszobiegi w Dąbrowie Górniczej, Krakowie, Dziesławicach. Łącznie uzyskano wynik 10 654 km - przez 1531 uczestników, tym samym zbierając kwotę 53 270 zł. W tygodniu zdrowia były również programy: schudnij w pół roku – 30 pracowników, osteobus, fundacja „Droga”, szczepienie przeciw grypie. Podsumowując ten tydzień dyrekcja uznała, iż wykonano Dobrą Robotę!

Następnie omówiono Status realizacji remontów stołówek w Sosnowcu i Świętochłowicach oraz w Dąbrowie Górniczej. Przedstawiono także analizę wezwań karettek pogotowia. I tak w Krakowie w 2014 r. wzywano karetkę 47 razy (ból brzucha i łatkii piersiowej – 19 razy, zasłabnięcia – 20 razy, oparzenia – 8 razy). W Dąbrowie Górniczej było aż 89 wezwań z podobnymi dolegliwościami.

Jednym z ostatnich punktów spotkania były wnioski prac Komisji Terenowych dotyczących wykazu stanowisk rehabilitacyjnych. I tu ze zdziwieniem poinformowano, iż odpowiedzialni za przygotowanie takich stanowisk w Krakowie nie podali takiego wykazu. W propozycji zakładów Krakowa w rubryce „wykaz stanowisk rehabilitacyjnych” widniało „Biuro Alokacji”. Pytamy czy tak trudno było zebrać informacje od poszczególnych Dyrektorów Zakładów i stworzyć taki wykaz? Należy jeszcze raz przyjrzeć się temu zagadnieniu. Za dobry kierunek należy uznać, iż w niektórych zakładach: „każdy pracownik będzie rozpatrywany indywidualnie”. Wydaje się być to dobrą drogą do rozwiązania problemu. **Na zwalnianie pracowników, którzy mają ograniczenia zdrowotne przyzwolenia związkowego NIE MA.** GK BHP ten temat będzie jeszcze dyskutowała na kolejnych swoich posiedzeniach.

Na zakończenie Pan Prezes Manfred Van Vlierberghe podziękował wszystkim członkom GK BHP za pracę i duży wkład w poprawę bezpieczeństwa oraz życzył zdrowych i pogodnych Świąt Bożego Narodzenia oraz szczęśliwego Nowego Roku. **M. Kopeć**

Podział funduszu premiowego za grudzień 2014 r.

- Koszt przerobu 1 tony produkcji podstawowej za miesiąc listopad 2014 r. w porównaniu do średniego kosztu z Biznes Planu został obniżony i wyniósł **92%** stąd Fundusz Premiowy, zgodnie z cz.1 ust. 4 pkt.2) „Zasad...”, w związku z obniżeniem kosztu przerobu, wynosi **8,12 %** od plac zasadniczych pracowników Spółki.

Regulamin ZFŚS AMP SA - 2015 rok - ciąg dalszy

4. W przypadku osób prowadzących działalność gospodarczą opodatkowaną zryczałtowanym podatkiem dochodowym w formie karty podatkowej oraz osób z nimi współpracujących, przyjmuje się zasadę określenia wysokości dochodu nie niższego niż wysokość dochodu zadeklarowanego do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, tj. 60% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w poprzednim kwartale, podawanego przez GUS, stanowiącego minimalną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne Ww. dochody należy udokumentować zaświadczeniem lub oświadczeniem osoby prowadzącej działalność.
5. W przypadku osób prowadzących gospodarstwo rolne, przyjmuje się zasadę, że z 1 hektara przeliczeniowego (na podstawie zaświadczenia z gminy lub nakazu płatniczego) zyskuje się dochód ogłoszony przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Ww. dochody należy udokumentować zaświadczeniem.
6. W przypadku osób niepracujących pobierających zasiłek dochodem jest zasiłek dla bezrobotnych pomniejszony o zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych i składki na ubezpieczenia społeczne. Ww. dochody należy udokumentować zaświadczeniem.
7. W przypadku osób niepracujących i nie pobierających zasiłku do Informacji o dochodach w rodzinie na potrzeby ZFŚS ArcelorMittal Poland S.A.” należy załączyć zaświadczenie z Urzędu Pracy, a w przypadku nie zarejestrowania się w Urzędzie Pracy należy załączyć oświadczenie osoby niepracującej o nie osiągnięciu dochodów.

§ 9

1. Osoba uprawniona występująca o przyznanie świadczeń lub pomocy z Funduszu jako wnioskodawca powinna złożyć odpowiedni wniosek w imieniu swoim jak i członków swojej rodziny.
2. Podstawą przyznawania świadczeń socjalnych z Funduszu jest wniosek oraz inne wiarygodne dokumenty potwierdzające sytuację życiową, rodzinną i materialną, złożone przez osobę uprawnioną.
3. W przypadku braku lub niemożności wiarygodnego udokumentowania wniosku, decyzję o ewentualnym przyznaniu świadczenia i jego wysokości podejmuje TKŚS.
4. Odmowna decyzja GKŚS lub TKŚS jest ostateczna i nie wymaga uzasadnienia.

IV. Osoby uprawnione do korzystania ze świadczeń z Funduszu

§ 10

1. Ze świadczeń z Funduszu - jako osoby uprawnione - mogą korzystać:
 - a) pracownicy zatrudnieni na czas określony i nieokreślony, niezależnie od wymiaru czasu pracy,
 - b) pracownicy przebywający na urlopach wychowawczych, świadczeniach rehabilitacyjnych,
 - c) osoby pobierające emerytury, renty, dla których AMP S.A., IPS S.A., PHS S.A. lub Zakład wchodzący w skład AMP S.A. był ostatnim miejscem zatrudnienia przed przejściem na wyżej wymienione rodzaje świadczeń, za wyjątkiem osób, które po rozwiązaniu stosunku pracy ze Spółką podjęły zatrudnienie i nadal pracują w ramach stosunku pracy u innego pracodawcy, u którego funkcjonuje ZFŚS (wymagane zaświadczenie),
 - d) inne osoby, w tym byli pracownicy, którym GKŚS, w tym na wniosek TKŚS, przyzna prawo do korzystania ze środków Funduszu, z wyłączeniem osób, objętych ZFŚS w innym podmiocie gospodarczym.
2. Ponadto ze świadczeń z Funduszu mogą również korzystać członkowie rodzin osób uprawnionych wymienionych w pkt. 1 ppkt. a), b) i c), a mianowicie:
 - a) współmałżonkowie pracowników, emerytów i rencistów,
 - b) pozostające na utrzymaniu osoby uprawnionej dzieci własne, dzieci przysposobione oraz przyjęte na wychowanie w ramach rodziny zastępczej, dzieci współmałżonków, w wieku do ukończenia 18 lat, a jeżeli kształcą się w szkole - do czasu ukończenia nauki, nie dłużej jednak niż do ukończenia 25 lat. Wymagane potwierdzenie stosownym dokumentem, a w przypadku pobierania nauki w systemie wieczorowym lub zaocznym dodatkowo wymagane jest zaświadczenie z Urzędu Pracy o statusie bezrobotnego bez prawa do zasiłku.
 - c) dzieci, o których mowa w ppkt. b), w stosunku do których orzeczono znaczny stopień niepełnosprawności - bez względu na wiek,
 - d) dzieci - według zasad określonych w ppkt b) i c) po zmarłych pracownikach oraz po osobach wymienionych w pkt. 1 ppkt c), jeżeli pozostawali na ich wyłącznym utrzymaniu i pobierają rentę rodzinną z tego tytułu. **cdn**

Kurier Aktualności Biuletyn NSZZ PRACOWNIKÓW ARCELORMITTAL POLAND SA

Do użytku wewnętrznego członków i sympatyków NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.

Wydaje: Zarząd NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA. Nakład 1500 egz.

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



**Biuro Turystyczne HUT-PUS SA — ul. Mrozowa 1,
30-969 Kraków tel. 12 643-87-40, 12 643-87-41
e-mail: turystyka@hutpus.com.pl www.hpturystyka.pl**
**OFERTA 2014 Z DOFINANSOWANIEM DLA
PRACOWNIKÓW AMP SA i EIR**

Włochy – Val di Sole 13-22.02.2015 cena 2450,00 zł

W cenie skipass (3 dni Pejo + 3 dni Superskirama), transport lux autokarem, transfery do wyciągów wg programu, 7 x nocleg, 7 x wyżywienie - śniadania, obiadokolacje, opieka pilota – rezydenta, ubezpieczenie KL (25.000 Euro), NNW (10.000 zł), bagaż 800 zł. Opcja sporty zimowe. **Świadczenia nie zawarte w cenie:** taksy klimatyczna, napoje do obiadokolacji innych niż w ofercie.

Włochy – Val di Fiemme 13-22.02.2014 cena 2490,00 zł

W cenie transport autokarem (klimatyzacja, WC, video, barek), 7 noclegów, wyżywienie: 7 śniadań, 7 obiadokolacji, ubezpieczenie KL + NW + bagaż, opieka pilota, 6-dniowy SKIPASS Val di Fiemme/ Obereggen pozwalający korzystać ze stacji Ski Latemar Center, Alpe Lusia/ Belamonte, Alpe Cermis, dowóz autobusem pod wyciągi.

Świadczenia nie zawarte w cenie: taksa klimatyczna płatna na miejscu, dopłata do pokoju 1-os. - 300 zł, napoje do obiadokolacji. Szczegółowy program wycieczki jest dostępny w BT HUT-PUS. Przed wyjazdem należy załatwić wszelkie formalności w BT HUT-PUS S.A. ul. Mrozowa 1 Kraków w poniedziałki, środy i piątki od godz. 7:00 do 15:00, wtorki i czwartki od 8:00 do 16:00. I piętro pokój nr 16. Tel 12 643 87 44

Przypominamy, od 2015 roku obowiązują nowe zasady dofinansowania. Dofinansowanie zgodne z Tabelą dopłat z ZFŚS do wypoczynku po pracy (zał. Nr 5 Regulaminu ZFŚS w AMP S.A. w 2015r) - TABELA NR 4c.

BT HUT-PUS S.A. oraz UNIHUT S.A. zaprasza do Wierchomla „Chata pod Pustą”

Obok obiektu wypoczynkowego znajduje się nowoczesny kompleks wyciągów narciarskich Dwie Doliny Muszyna – Wierchomla. Wyżywienie: całodenne 56 zł/os., śniadanie i obiadokolacja 43 zł/os. dzieci 4-10 lat: całodenne wyżywienie 28 zł/os., śniadanie i obiadokolacja 22 zł/os. Ceny pokoi: pokój 2 osobowy z łazienką 130 zł /doba, pokój 3 osobowy z łazienką 160 zł/doba, pokój 4 osobowy z łazienką 260 zł/doba, pokój 2 osobowy z łazienką (nowe skrzydło) 160 zł/doba, apartament 260 zł/doba, domek 6 osobowy 270 zł /doba.



Centrum Rehabilitacji
CitoReh

UWAGA!!!!Centrum Rehabilitacji „CitoReh”

ul. Szybka 27, (przy Placu Bińczyckim), tel. 12-641-65-41 lub 696-999-958, zaprasza pracowników ArcelorMittal Oddział w Krakowie na zabiegi fizjoterapeutyczne w ramach rehabilitacji stacjonarnej dofinansowanej z ZFŚS. Rehabilitacja stacjonarna to 10-dniowy cykl zabiegowy (3 zabiegi dziennie), wykonywane w dni robocze, przed lub po południu, tak aby nie kolidowały z pracą. W ramach cyklu przewidziana jest konsultacja rehabilitacyjna tak więc nie potrzebne jest skierowanie od lekarza. Szczegółowe informacje dostępne w Obsłudze Funduszu (HUT-PUS S.A.) lub na stronie Centrum: www.edmed.krakow.pl

UWAGA!!! Doradca finansowy (Pan Łukasz Duda) od 1 listopada będzie udzielał porad po uprzednim kontakcie telefonicznym:
nr tel. 695 426 226. **Zapraszamy**

*W ten świąteczny piękny czas, kiedy w domu pachnie las,
płyną nuty kołędowe, błyszczą bombki kolorowe
staropolskim obyczajem, gdy w Wigilię gwiazdka wstaje,
Nowy Rok, zaś cyfrę zmienia, wszyscy wszystkim ślą życzenia.*

**Życzymy wypełnionych serdecznością i radością
Świąt Bożego Narodzenia**

*w niepowtarzalnej rodzinnej atmosferze
i wzajemnej bliskości
oraz spełniającego wszelkie zamierzenia i marzenia*

Nowego 2015 Roku

pełnego optymizmu, szczęścia i pomysłów!

Za Komitet Wykonawczy
Federacji Hutniczych Związków
Zawodowych w Polsce
Eugeniusz SOMMER
Przewodniczący



**Wesołych Świąt
Bożego Narodzenia
i wszelkiej pomyślności
w Nowym Roku
2015 życzą**



**Rada i Zarząd
Hutniczej Fundacji Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej
w Krakowie**

Z prasy: ArcelorMittal dostarczy blachy na gazociąg przez Turcję. Huta ArcelorMittal w Bremie dostarczy blachy do budowy gazociągu łączącego złoża w Azerbejdżanie z Europą. Dwuletnia budowa ma kosztować około 7 mld dolarów. ArcelorMittal dostarczy 310 tys. ton blachy gorącowalcowanej w kręgach na budowę gazociągu Trans Anatolian Natural Gas Pipeline (TANAP) w Turcji. To ponad jedna trzecia stali potrzebnej na cały projekt, a przy tym największe zamówienie, jakie kiedykolwiek otrzymała ArcelorMittal Flat Products od firmy z sektora ropy i gazu. Jest to przy okazji największe pojedyncze zlecenie, jakie otrzymał dotąd zakład ArcelorMittal Bremen. Dostawy rozpoczną się w przyszłym roku i będą prowadzone przez dwa lata. Zakład w Bremie został wybrany ze względu na produkowaną w nim stal, której jakość pozwala wykonać stosunkowo cienkie, ale wytrzymałe wysokie ciśnienie blachy. Według ArcelorMittal to jedna z kilku hut na świecie zdolna do wyprodukowania tej jakości blachy. TANAP to magistrala o długości 2 tys. km, która ma połączyć pole Shah-Deniz w Azerbejdżanie z granicą Unii Europejskiej i przesyłać rocznie 16 mld m sześciu gazu ziemnego. Budowa, której zakończenie jest planowane na rok 2018 ma kosztować łącznie około 7 mld dolarów

Eurofer widzi perspektywę wzrostu na rynku stali. Spadkowy trend trzeciego kwartału wyhamował i w przyszłym roku możemy się spodziewać niewielkiego, ale stabilnego wzrostu. Nakłady zapowiedziane przez plan Junckera mogą spowodować ożywienie na rynku budowlanym. Niepewność rynku zwiększa niestabilną sytuację na Ukrainie i presja chińskich producentów stali. Po trzecim kwartale obciążonym trendem spadkowym obecnie pojawiły się symptomy stabilizacji. Eurofer przewiduje więc powolny wzrost w roku 2015, choć przyznaje, że sporym zagrożeniem pozostaje ryzyko dalszej eskalacji konfliktu na Ukrainie, spowolnienie na rynkach wchodzących i utrzymujące się osłabienie na rynkach Francji i Włoch.