

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 10/12 / (963)

07.03.2012 r.

Biuletyn Informacyjny
NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

**W tym dniu należącym wyłącznie do Was
Drogie Panie,
pragniemy zaofiarować Wam wszystkie
wspaniałości tego świata, a Wy spośród
nich wybierzcie te, które przyniosą Wam radość,
miłość i szczęście.
Życzymy Wam spełnienia wszystkich marzeń,
zadowolenia z siebie, radości życiowej
i aby każdy kolejny dzień
był Dniem Kobiet
W imieniu męskiej części Zarządu i Prezydium
Przewodniczącą NSZZ Pracowników AMP SA
Janusz Lemański**



Posiedzenie Zespołu Centralnego

• 28 lutego odbyło się kolejne posiedzenie Zespołu Centralnego w 2012r, tym razem w Krakowie. W spotkaniu udział wzięli ze strony Pracodawcy: Dyr.. Kadr i Relacji Społecznych Pan Andrzej Węglarz, Gł. Specjalista ds. Kadr i Relacji Społecznych Pan Cezary Koziński oraz Szef Działu Kadr i Relacji Społecznych O/Kraków Pan Zbigniew Gąska. Spotkanie zostało w całości poświęcone procesowi konsultacji w ramach procedury określonej w art. 2. 1. Ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W trakcie spotkania:

Stron Społeczna przekazała także wspólne wystąpienie w sprawie zamiaru przeprowadzenia zwolnień grupowych pracowników Spółki ArcelorMittal Poland S.A.

W związku z pismem w sprawie zamiaru przeprowadzenia zwolnień grupowych w Spółce ArcelorMittal Poland S.A. (pismo znak: DK/38/2012 z dnia 17.02.2012 r. doręczone w dniu 20.02.2012 r.) oraz nawiązując do stanowiska Pracodawcy zawartego w protokole ze spotkania Zespołu Centralnego w dniu 21.02.2012 r., Organizacje Związkowe działające w ArcelorMittal Poland S.A. na podstawie art. 2 ust. 1, 3 i 5 Ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 z późniejszymi zmianami) występują z wnioskiem o przedstawienie w nieprzekraczalnym terminie do dnia 05.03.2012 r. niżej wymienionych informacji:

1. Merytoryczne uzasadnienie konieczności przeprowadzenia zwolnień grupowych około 1000 pracowników ArcelorMittal Poland S.A. wraz z określeniem, jakie zachodzą przyczyny uzasadniające zwolnienia grupowe pracowników w rozumieniu przepisów Ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

2. Ekonomiczno – finansowe przyczyny zamierzonego grupowego zwolnienia pracowników Spółki AMP SA sformułowane w sposób konkretny i rzeczywisty (bez powtórzeń zwrotów zaczerpniętych z po-

wszechnie obowiązujących przepisów prawa i obiegowych wyrażeni) wraz z wykazaniem ich w odpowiednich projekcjach finansowych

3. Przedstawienie decyzji w formie uchwał władz statutowych Spółki AMP S.A. (Zarządu, Rady Nadzorczej, WZA) o przeprowadzeniu zwolnień grupowych pracowników ArcelorMittal Poland S.A.

4. Sprawozdanie (wyniki) finansowe Spółki ArcelorMittal Poland S.A. za 12 miesięcy 2011r., w tym kształtowanie się kosztów pracowniczych i ich udział w kosztach zakładowych.

5. Plan ekonomiczno – finansowy (Budżet) Spółki AMP S.A. na 2012 r. i strategia funkcjonowania Spółki w okresie najbliższych 5 lat, ze szczegółowym planem zatrudnienia w okresie najbliższych pięciu lat.

6. Szczegółowy proces (program) restrukturyzacji organizacyjnej AMP S.A., na który powołuje się Pracodawca uzasadniając konieczność przeprowadzenia zwolnień grupowych pracowników.

7. Wykaz grup zawodowych i stanowisk pracy pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia wraz z podaniem nazw jednostek organizacyjnych, w których ci pracownicy są zatrudnieni.

8. Imienna lista pracowników przewidzianych do zwolnienia w ramach zapowiedzianych zwolnień grupowych.

9. Okres, w ciągu którego nastąpi zwolnienie grupowe pracowników, proponowanych kryteriach doboru pracowników do grupowego zwolnienia i kolejności dokonywania zwolnień pracowników (wnosimy o podanie dokładnych dat).

10. Propozycje Pracodawcy rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem.

11. Zakres i sposób ustalania wysokości świadczeń pieniężnych na rzecz pracowników objętych zwolnieniami grupowymi.

12. Plan przekwalifikowań pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, które wskutek zmian organizacyjnych, technicznych, technologicznych są zagrożone likwidacją w 2012 r.

13. Wykaz stanowisk pracy w Spółce lub Grupie Kapitałowej AMP S.A., które będą proponowane pracownikom objętym likwidacją ich miejsc pracy, bez przekwalifikowania lub po ewentualnym przekwalifikowaniu.

14. Plany i możliwości przekwalifikowań lub przeszkolenia zawodowego, a także uzyskania innego zatrudnienia przez pracowników objętych zamiarem zwolnienia grupowego.

cd str nr 2

2 KURIER AKTUALNOŚCI NSZZ PRACOWNIKÓW AMP SA

cd ze str nr 1 15. Wykaz ilościowy pracowników posiadających lub nabywających do końca 2012 r. uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, tj. renty, emerytury, świadczenia przedemerytalne itp.

16. Dokładna ilość nadgodzin przepracowanych w całym 2011 r. ze względu na szczególne potrzeby Pracodawcy w rozbiciu na Centralę/Biura/Działy i Oddziały/Zakłady/Wydziały, a także w rozbiciu na grupy zawodowe (stanowiskowe), wymienione w piśmie znak: DK/38/2012 z dnia 17.02.2012 r.

17. Wartość i ilość umów cywilnoprawnych zawartych w całym 2011 r. Pracownikami Spółki i osobami spoza Spółki oraz szczegółowy plan w tym zakresie na 2012 r.

18. Wartość i dokładna specyfikacja usług obcych w zakresie obsługi urządzeń technicznych, technologicznych i obsługi administracyjnej świadczonych na rzecz Spółki w 2011 r. oraz szczegółowy plan w tym zakresie na 2012 r.

19. Wykaz i dokładna specyfikacja prac na rzecz Spółki w zakresie obsługi urządzeń technicznych, technologicznych i obsługi administracyjnej powierzonych w całym 2011 r. do wykonywania pracownikom agencji pracy tymczasowej w rozumieniu przepisów Ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2003 r., Nr 166, poz. 1608, zm.: Dz. U. z 2004 r., Nr 96, poz. 959) oraz plan w tym zakresie na 2012 r.

20. Aktualnie obowiązujący schemat organizacyjny Spółki oraz szczegółowy schemat organizacyjny Centrali i Oddziałów wraz ze stanem zatrudnienia w poszczególnych jednostkach organizacyjnych na dzień 01.01.2012 r.

21. Planowany schemat organizacyjny Spółki oraz szczegółowy schemat organizacyjny Centrali i Oddziałów wraz ze stanem zatrudnienia w poszczególnych jednostkach organizacyjnych po przeprowadzeniu zwolnień grupowych.

22. Średniomiesięczny koszt zatrudnienia jednego pracownika w Spółce w roku 2011, a także średniomiesięczny koszt zatrudnienia jednego pracownika w rozbiciu na wszystkie grupy zawodowe występujące w Spółce za 12 miesięcy 2011 r.

23. Przewidywany efekt finansowy w postaci redukcji kosztów z tytułu zwolnień grupowych na koniec 2012 roku, w rozbiciu na poszczególne miesiące 2012 r. (z uwzględnieniem wszystkich kosztów zwolnień grupowych tj. odpraw, odszkodowań za ewentualne skrócenie okresów wypowiedzeń, koszty administracyjne, sądowe itp.).

Oczekujemy na wyczerpującą pisemną odpowiedź na niniejsze pismo w wyznaczonym terminie, ponieważ powyższe informacje są nam niezbędne do konsultacji oraz mogą mieć wpływ na treść ewentualnego porozumienia ws. zwolnień grupowych oraz będą bardzo przydatne do określenia możliwości uniknięcia lub zmniejszenia rozmiaru grupowego zwolnienia oraz spraw pracowniczych związanych z tym zwolnieniem, w tym zwłaszcza możliwości przekwalifikowania lub przeszkolenia zawodowego, a także uzyskania innego zatrudnienia przez zwolnionych pracowników (podstawa prawna: art. 2, ust. 2, 4 i 5 wymienionej wyżej Ustawy z dnia 13.03.2003 r.). Następnie Strona Związkowa przekazała oraz omówiła związkowy projekt „Porozumienia w sprawie rozwiązywania umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników, z pracownikami Spółki ArcelorMittal Poland S.A.” Projekt ten obejmuje kompleksowo całe zagadnienie dotyczące zarówno programów typu „E” jak i plan dobrowolnych odejść. Program opiera się na założeniach przedstawionych przez Pracodawcę jednak został rozbudowany o zabezpieczenia pracowników w przypadku, gdy podczas przyznawania świadczenia przedemerytalnego: nie zostanie potwierdzony okres zatrudnienia pracownika, uprawniający do emerytury (będący jedną z przesłanek przyznania w/w świadczenia), lub pracownik straci status bezrobotnego w związku z dwukrotnym nie przyjęciem propozycji zatrudnienia, jeśli proponowane wynagrodzenie będzie niższe niż 75% wynagrodzenia otrzymywanego przez niego przed datą rozwiązania umowy o pracę, Pracodawca będzie zobowiązany do ponownego zatrudnienia pracownika na warunkach płacowych nie gorszych niż przed rozwiązaniem umowy o pracę. Różnią się oczywiście propozycje

związkowe dotyczące odpraw (nasze są zdecydowanie wyższe - chcemy przede wszystkim aby Pracodawca wypłacił 100% wynagrodzenia za każdy brakujący miesiąc do nabycia uprawnień emerytalnych, ponadto zawierają między innymi wypłatę rekompensaty za odprawę emerytalno-rentową oraz dodatkowe odprawy). Pojawił się także rozdział dotyczący uprawnień do renty z odpowiednimi zabezpieczeniami finansowymi. Ostatni punkt przedstawiony przez Stronę Społeczną dotyczył innych form rozwiązywania umów o pracę: Pracownicy Spółki, do których Pracodawca wystąpi z ofertą rozwiązania umowy o pracę lub pracownik wystąpi z takim wnioskiem i których stosunek pracy zostanie rozwiązany na mocy porozumienia stron z przyczyn niedotyczących pracowników zgodnie z Ustawą będą uprawnieni do odpraw w wysokości:

1) 100.000 zł – pracownicy, których staż pracy wynosi mniej niż 15 lat; 2) 125.000 zł - pracownicy, których staż pracy wynosi od 15 lat do 25 lat; 3) 150.000 zł - pracownicy, których staż pracy* wynosi co najmniej 25 lat; 4) 80.000zł – pracownicy przebywający na urlopach wychowawczych lub bezpłatnych.

Strona Pracodawcy poinformowała, iż do dokumentu, o którym mowa powyżej, odniesie się na kolejnym spotkaniu Stron, po szczegółowej analizie związkowej propozycji treści Porozumienia.

Konferencja sprawozdawcza w ZJ

24 lutego odbyła się konferencja sprawozdawcza w ZJ. Udział w konferencji wzięli kol. Halina Szpakowska Wice Przewodnicząca NSZZ Prac AMP SA ds. Finansowych oraz kol. Krzysztof Wójcik Wice Przewodniczący ds. Pracowniczo-Ekonomicznych. Pracodawcę reprezentował Kierownik Laboratorium Pan Ryszard Ruszel. Przewodnicząca naszej organizacji związkowej kol. Małgorzata Nowak przedstawiła sprawozdanie z dotychczasowej działalności Zarządu Zakładowego. W sprawozdaniu finansowym omówiła szczegółowo wpływy i wydatki jakie są przypisane do ZJ. W kolejnej części spotkania przybyli na spotkanie członkowie naszego Związku pytali o prowadzone rozmowy w sprawie projektu „Porozumienia w sprawie rozwiązywania umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników, z pracownikami Spółki ArcelorMittal Poland SA.” Wszystkich interesowały szczegóły finansowe ponieważ znaczna część załogi mogłaby skorzystać z zapowiadanego programu tzw „E”. Kolejnym tematem interesującym pracowników to tegoroczne negocjacje podwyżek wynagrodzeń w AMP SA. Po przedstawieniu aktualnych propozycji Strony Pracodawcy zebrani związkowcy dyskutowali na temat ich wielkości i sprawiedliwego podziału środków. W kolejnej części spotkania Zarząd Zakładowy omówił wnioski, które zostały wniesione w trakcie spotkań z naszymi członkami Związku w ZJ. Wszystkie wniesione wnioski zostały przegłosowane jednogłośnie przez obecnych na konferencji związkowców i przyjęte jako uchwała Konferencji.

Propozycje Uchwał do zrealizowania przez Zarząd Zakładowy NSZZ Prac. AMP S.A Zobowiązuje się Zarząd do:

1. Wynegocjowania kontynuacji szkoleń związkowych finansowanych przez AMP S.A
2. Zwiększenia ilości kobiet w Prezydium Związku co najmniej do proporcji wynikającej z uzwiązkowienia.

Do zrealizowania przez Zarząd Zakładowy przy ZJ. Zobowiązuje się Zarząd do :

1. Zorganizowania przynajmniej 1 x w roku sprawozdawczym spotkania związkowców z Kierownictwem Wydziału.
2. Ścisłej współpracy z ze służbami BHP oraz SIP mającej na celu rozwiązywanie na bieżąco problemów związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy i poprawą warunków pracy.

Na koniec spotkania męska część Zarządu Zakładowego ZJ wręczyła obecnym na spotkaniu Paniom upominki z okazji „Dnia Kobiet”.

Premia za m-c Luty

- Koszty działalności Spółki zostały obniżone stąd premia jest wyższa od bazowego funduszu premiowego tj. **6%** płac zasadniczych pracowników Spółki i wynosi.... (7,2%)

**NOWE PROPOZYCJE UBEZPIECZEŃ**

Informujemy pracowników ArcelorMittal Poland SA oraz hutniczych spółek, a także zainteresowane podmioty gospodarcze o otwarciu Biura Obsługi PZU S.A. w bud. „S”, II piętro, pok. 207

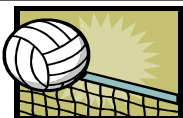
Propozycje ubezpieczeń:

- komunikacyjne
- majątkowe
- turystyczne
- finansowe
- obowiązkowe i dobrowolne OC
- rolne
- wypadkowe i inne.

Serdecznie zapraszamy do zapoznania się z bardzo szeroką i atrakcyjną ofertą ubezpieczeń w PZU S.A.

Telefony: 12 390 40 51, 660 544 212

Dla Klientów, którzy zawrą ubezpieczenie w ww. Biurze Obsługi PZU S.A. ubezpieczenie majątkowe powyżej 200zł lub komunikacyjne powyżej 800zł przygotowano atrakcyjne upominki.

**HUTNICZA LIGA PIŁKI SIATKOWEJ**

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

1. UNIHUT; 2. PPK- OLDBOJS; 3. OLDBOJS- AMP; 4. PPK- Młodzi
5. PKK; 6. BWZ- R; 7. ZSZ HTS; 8. ZE; 9. PSK- R; 10. BWZ- II
11. PSK- MŁODZI; 12. AGLOMEROWNIA

Terminarz rozgrywek w dniu 10.03.2012r.

- Godzina 7:30 grają drużyny: 1-2; 3-4; 1-3; 2-4
- Godzina 9:30 grają drużyny: 5-6; 7-8; 5-7; 6-8
- Godzina 11:30 grają drużyny: 9-10; 11-12; 9-12; 10-11

Zarząd HUT-PUS S.A. o spotkaniu z pracownikami

W odpowiedzi na tezy zawarte w artykule zamieszczonym w „Kurierze Aktualności” z dnia 29.02.2012 (podpisanym przez B. Feknera) dotyczącym roboczego spotkania pracowników z Właścicielem i Prezesem HUT-PUS S.A. – Zarząd Spółki czuje się w obowiązku dokonania niezbędnych sprostowań. W pierwszej kolejności zaznaczamy że, w spotkaniu uczestniczyli także pozostali Współwłaściciele, czyli NSZZ Pracowników AMP S.A. oraz KRH NSZZ „Solidarność”. Rzeczywiście, poruszane kwestie dotyczyły głównie spraw płacowych, pracy w niedziele i święta oraz premii. Wyjaśniamy, że sprawy płacowe są przedmiotem troski kierownictwa Spółki, ale na czas obecny nie możemy sobie pozwolić na dalsze podwyżki ze względów ekonomicznych. Zarobki w naszej firmie i tak są na wyższym poziomie niż w porównywalnych firmach z branży. Kiedy to tylko jest możliwe dajemy pracownikom Spółki oferty dodatkowego zarobku na realizowanych przez nas dobrze płatnych imprezach. Nieprawdziwą jest teza, że Spółka nie realizuje podwyżek. Pierwsza taka regulacja nastąpiła tuż po negocjacjach oraz podpisaniu przez Zarząd i reprezentowane w Spółce organizacje Związków Zawodowych – Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy i Porozumienia Płacowego. Zakładały one regulację płac, m. in. pod kątem rekompensat za nagrody jubileuszowe. Trzeba przy tym powiedzieć, że nagrody takie funkcjonowały jeszcze przez cały rok, na starych zasadach. Podkreślamy jeszcze raz, że wszelkie postanowienia w sprawie praw i obowiązków pracowniczych były zawsze dokonywane przy

pełnej wiedzy, zgodzie i pisemnej akceptacji organizacji związkowych. Przypominamy, że płaca minimalna odnosi się do brutto wynagrodzenia, a nie płacy zasadniczej. Ponadto, na ile to było możliwe, starano się wyrównywać rażące dysproporcje w grupach zawodowych. Cała operacja przeszerogowań kosztowała Spółkę 15,7 % wzrostu funduszu płac w skali miesiąca.

Kolejna podwyżka płac miała miejsce w styczniu tego roku na poziomie 2,5 procent, co było wykonaniem warunków ZUZP i Porozumienia Płacowego. Podwyżki takie będą realizowane w każdym następnym roku. Ponadto 2% wzrost składki rentowej od lutego spowodował dalszy wzrost kosztów pracy. Ciągłe kurczenie się rynku zbytu Spółki u naszego głównego kontrahenta przy jednoczesnym wzroście kosztów funkcjonowania powoduje, że przedsiębiorstwo musi nieustannie walczyć o przetrwanie.

Co do nowych zasad premiowania, to zostały one uzgodnione i podpisane przez Zarząd i Związki Zawodowe w odrębnym Regulaminie. Określa on precyzyjne progi od jakich Zarząd jest zobowiązany ustalić poziom funduszu premiowego, w odniesieniu do wyników miesiąca poprzedniego. I tu należy podkreślić, że często Zarząd uruchamiał fundusz premiiowy na poziomie wyższym, niżby to wynikało z zapisów regulaminowych, a indywidualna wysokość premii jest uzależniona od oceny bezpośredniego przełożonego.

Odnosnie pracy w niedziele i święta HUT-PUS S.A. jako pracodawca wywiązuje się ściśle z zapisów Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy oraz Kodeksu pracy. Co do kwestii wcześniejszego przychodzenia i późniejszego wychodzenia z pracy, czas pracy pracownika nadzoruje bezpośredni przełożony, a jeżeli zachodzi konieczność wcześniejszego przyścia do pracy, to pracownik nie pracuje dłużej niż osiem godzin. W razie konieczności wypłacane jest dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Zarzut braku inwestycji jest nieporozumieniem. W okresie prawie dwóch lat działania nowego Zarządu wydaliśmy w firmie kwotę około 730 tysięcy złotych, co w porównaniu do poprzednich dwóch lat jest dwukrotnym wzrostem. Zakupiliśmy m.in. sprzęt komputerowy, nowoczesne oprogramowanie, wiele urządzeń do produkcji i pakowania w Wydziale Żywności, samochody dostawcze, maszyny czyszczące dla Wydziału sprzątnięcia i wiele innych. Wyremontowaliśmy i wyposażyliśmy sale konferencyjne.

Odrębną sprawą jest pilna konieczność zainwestowania w budowę nowoczesnego zakładu produkcji żywności. Stanowi to warunek niezbędny dla rozwoju i przetrwania firmy. Inwestycja ta przyniesie obniżenie kosztów produkcji, podniesienie jakości oraz utrzymania miejsc pracy, co też jest jednym z naszych priorytetów. Ponieważ koszty pracy to zasadnicza część kosztów ogółem przedsiębiorstwa oczywistym jest, że nie możemy sobie pozwolić na jakikolwiek, ponad zaplanowany, niekontrolowany ich wzrost. W myśl przepisów Unii Europejskiej kwalifikowani jesteśmy jako duże przedsiębiorstwo co powoduje że nie możemy niestety liczyć na jakiegokolwiek środki z europejskich funduszy pomocowych, co sprawdziliśmy już dawno ponad wszelką wątpliwość. Pozostaje więc oprzeć się wyłącznie na środkach własnych oraz innych źródłach pozyskania finansowania zewnętrznego.

W latach ubiegłych miało miejsce wiele szkoleń dla pracowników firmy, także w roku bieżącym zaplanowano serię szkoleń zarówno dla pracowników administracyjnych jak i produkcyjnych, które mają za zadanie podniesienie wiedzy i kwalifikacji naszych pracowników. Zarząd podkreśla, że cały wysiłek wkłada w optymalizację wydatków, inwestowanie, przy zachowaniu i poszanowaniu norm prawa pracy. Nb. nasza konkurencyjność na rynku usług jest nadal niewielka, bowiem bardzo wiele firm nie respektuje praw pracowniczych i odchodzi od umów o pracę, a to w HUT-PUS S.A. nie ma miejsca. Jednocześnie dokładamy wszelkich starań o poprawę istniejących umów handlowych, oraz pozyskiwanie nowych rynków zbytu co jest niezbędne w przypadku stale rosnących kosztów funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Tomasz Karpierz – Prezes Zarządu

Wyrazy głębokiego współczucia z powodu śmierci

Kol. Józefa Synowca

Dla całej rodziny składu

**Zarząd Zakładowy Zakładu Walcownia Zimna
NSZZ Pracowników AMP SA**

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
„Chata pod Pustą” w Wierchomli

• Zapraszamy Związkowców na wyjazdy szkoleniowe, integracyjne i okolicznościowe 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 oraz dla osób 50 +

- Iwonicz Zdrój – Sanatorium „Sanvit” 7 dni
- Iwonicz Zdrój – Sanatorium Uzdrawiskowe „Górnik” 7 dni
- Szczawnica – Sanatorium „Solar Spa” Adria i Julia 7 dni
- Szczawnica – Sanatorium „Budowlani” 7 dni , 10 dni
- Szczawnica – Sanatorium „Hutnik” 7 dni
- Krynica – Domy wczasowe „Tryumfy” 7 dni
- Krynica – Dom Wczasowy „Lido” 7 dni, 10 dni
- Zakopane – Ośrodek Wypoczynkowy Rehabilitacyjny „Marzenie” 7 dni
- Zakopane – Ośrodek Wypoczynkowy „Zakopiec” 7 dni
- Zakopane – Ośrodek Wypoczynkowy „Jaskółka” 7 dni, 10 dni
- Świnoujście – Ośrodek Wczasowo – Rekreacyjny „Graal” 7 dni , 10 dni (10 poza sezonem)
- Dziwnów – Centrum Rehabilitacji i Wypoczynku „Jantar” 7 i 10 dni
- Dźwirzyno – Ośrodek Wypoczynkowo-Lecznicy „Społem” 7 dni
- Kołobrzeg – Ośrodek Wypoczynkowo –Rehabilitacyjny „Wistom” 7dni
- Kołobrzeg – Sanatorium Uzdrawiskowe „Koral Live” 7 dni
- Mielno – Ośrodek Rehabilitacyjno – Wypoczynkowy „Anastazja” 7 dni
- Rabka – Sanatorium „Cegielski” 7 dni
- Kudowa Zdrój – Sanatorium „Bristol” 7 dni , 10 dni
- **Wierchomla Mała – Ośrodek Wypoczynkowy „Chata pod Pustą” 7 dni 2 turnusy zorganizowane z dojazdem**

turnusy: 16.06 - 23.06 i 15.09 - 22.09 cena 1274 zł

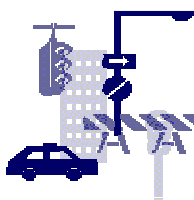
Cena zawiera: Nocleg w pokoju z pełnym węzłem sanitarnym, wyżywienie 2 x dziennie, transport , ubezpieczenie, aqua aerobic, Nordic walking z instruktorem, kompleks wellness (jacuzzi, łaźnia parowa, sauna sucha, kabina IR , słoneczna łączka, natryski płaszczowe) – w hotelu Wierchomla.

WYCIECZKI PLANOWANE W 2012 ROKU

1. Trójmiasto - 19-22.04. 880 zł – po dofinansowaniu¹ 350 zł
2. Puszcza Białowieska + Wilno – 1-5.05. 950 zł* - po dofinansowaniu¹ 475 zł
3. Licheń – 7-8.07. około 320 zł
4. Bieszczady + Lwów 7-10.06. 770 zł* - po dofinansowaniu¹ 350 zł
5. Roztocze Zamość + Lublin 14.09 -16.09. 490 zł - po dofinansowaniu¹ 245 zł
6. Budapeszt 31.08 – 2.09. 690 zł - po dofinansowaniu¹ 345 zł
7. Poznań + Berlin 19-21.10. 720 zł* - po dofinansowaniu¹ 360 zł

Ceny zawierają koszty biletów wstępu (*po stronie polskiej)

¹cena dla Pracowników AMP SA oraz uprawnionych członków rodziny zgodnie z zapisami ZFŚS, i Emerytów i Rencistów Huty

Utrudnienia w ruchu samochodowym


Po interwencji NSZZ Prac. AMP SA w Biurze BHP i Ochrony – Ochrona Kraków, informujemy, że w związku z pracami likwidacyjnymi wiaduktów kolejowych nad drogą nr 300 w dniach: 3, 4, 10, 11, 17 i 18 marca 2012 r. otworzony zostanie dla ruchu osób i pojazdów (prywatnych i służbowych) o ładowności do 3,5 T) wjazd i wyjazd bramą nr 4.

Brama będzie otwarta jak w dzień roboczy, w godzinach: od 05:00 do 07:30; od 13:00 do 15:30 oraz od 21:00 do 23:00, w pozostałych godzinach zamknięta.

Z prasy: JSW zawarła umowy z ArcelorMittal Poland na 2,3 mld zł. Jak poinformował zarząd JSW w komunikacie łączna szacunkowa wartość umów - do końca ich obowiązywania - zawartych pomiędzy spółkami Grupy Kapitałowej JSW a spółkami Grupy Kapitałowej ArcelorMittal Poland S.A. w okresie od dnia publikacji raportu bieżącego do dnia publikacji niniejszego raportu osiągnęła wartość 2,3 mld zł. Umową o największej wartości jest [umowa](#) podpisana w dniu 22.02.2012 roku pomiędzy Jastrzębską Spółką Węglową S.A. z siedzibą w Jastrzębiu-Zdroju a ArcelorMittal Poland S.A. z siedzibą w Dąbrowie Górniczej na dostawy węgla koksowego. Szacowana wartość netto Umowy do końca jej obowiązywania wynosi 1,8 mld zł Umowa zawiera obustronne zapisy o sankcjach, w przypadku niewykonania zobowiązań umownych przez którąkolwiek ze stron umowy, w wysokości 10 proc. wartości brutto niedostarczonego/nieodebranego towaru. W przypadku, gdy strony umowy poniosą szkodę przewyższającą należną karę umowną, mogą dochodzić odszkodowania uzupełniającego. Pozostałe warunki Umowy [nie](#) odbiegają od warunków powszechnie stosowanych dla tego typu umów.

ArcelorMittal: decyzja o wygaszeniu pieca odsunięta - Piec w dąbrowskim oddziale ArcelorMittal Poland nadal pracuje i na razie [nie](#) ustalono nowego terminu jego czasowego wygaszenia. W ubiegłym roku zarząd ArcelorMittal Poland rozważał możliwość wygaszenia wielkiego pieca nr 3 w Dąbrowie Górniczej. Decyzję argumentowano trudną sytuacją na rynku stali i spadkiem zamówień. Piec miał pracować do końca listopada ubiegłego roku. Jednak zarząd spółki po analizie sytuacji na rynku stali postanowił odsunąć termin czasowego wygaszenia pieca. - W pierwszym kwartale 2012 roku sytuacja na rynku stali poprawiła się w stosunku do ostatnich trzech miesięcy roku ubiegłego - podkreśla w rozmowie z portalem wnp.pl Manfred Van Vlierbergh, dyrektor generalny i wiceprezes zarządu ArcelorMittal Poland. - Z tego powodu odsunęliśmy w czasie decyzję o czasowym wygaszeniu wielkiego pieca. Utrzymujący się w minionym roku słabszy popyt na stal spowodował, że hutnicze koncerny często decydowały się na czasowe bądź całkowite wyłączenie produkcji hutniczej. Koncern ArcelorMittal czasowo wyłączył z pracy piec łukowy i dwie linie wyrobów długich w Schiffflange oraz jedną linię w Rodange w Luksemburgu. Czasowo zatrzymano produkcję w hucie walcówki w Verina w Hiszpanii oraz wyłączono dwa piece w hucie w Liege. W dąbrowskim oddziale spółki ArcelorMittal Poland wielki piec nadal pracuje.

Kredyt gotówkowy

Oferta dla Pracowników firm: **ARCELORMITTAL POLAND, UNI HUT, METALODLEW, ZŁOMEX**

Weź kredyt i pocuj się bezpiecznie

**OPROCENTOWANIE
12,49%**

- **prowidzja 0%**
- **nawet do 150 000 zł**
- **okres kredytowania do 150 m-cy**
- **dobrowolne ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków** tylko 8 zł miesięcznie
- **do 17 - krotności miesięcznych dochodów netto bez poręczyciela**
- **na dowolny cel - w tym również na spłatę innych zobowiązań**

RRSO w rozumieniu Ustawy o kredycie konsumenckim z dnia 12 maja 2011 roku wynosi 13,20% przy założeniu: kredytu udzielony w dniu 09.01.2012 r., całkowita kwota kredytu 16 000 zł, okres kredytowania 53 m-cy, spłacany w równych ratach kapitałowo-odsetkowych w kwocie 394 zł do 9. dnia każdego miesiąca, oprocentowanie zmienne 12,49% w stosunku rocznym, prowizja 0%. Całkowity koszt kredytu dla powyższego reprezentatywnego przykładu wynosi 4 090 zł w tym: odsetki 4 090 zł, prowizja 0 zł, ubezpieczenie na życie 0 zł. Całkowita kwota do zapłaty 20 090 zł.

Powyższe informacje nie stanowią oferty w rozumieniu art. 66 Kodeksu Cywilnego.

Informacje na podstawie art. 7 ust. 4 i 5 ustawy o kredycie konsumenckim z dnia 12 maja 2011 r. (Dz. U. Nr 126, pozycja 715 z póź. zm.): Poczta Polska S.A. jest uprawniona do dokonywania w imieniu i na rzecz Banku Pocztowego S.A. czynności faktycznych i prawnych związanych z przygotowaniem, oferowaniem lub zawieraniem umów w zakresie kredytów konsumenckich i umów rachunku bankowego. Poczta Polska S.A. nie współpracuje z innymi kredytodawcami niż Bank Pocztowy S.A.



Kusiak Łukasz
tel. 609 690 238

www.pocztowy.pl

bezpieczny polski bank