

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 04/19 / (1260)

30. 01. 2019 r.

Biuletyn Informacyjny
NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

Wyrównania różnic płacowych w grupie nowo przejmowanych do AMP S.A. pracowników produkcyjnych z firm SANPRO oraz ABC.

Zarząd Związku wielokrotnie interweniował do Pracodawcy w sprawie wyrównania różnic płacowych w grupie pracowników produkcyjnych, którzy w różnym okresie czasu przechodzili z Interim do AMP S.A. Obecnie mamy sytuację taką, iż nowo przyjmowani pracownicy otrzymują płacę zasadniczą wyższą od pracowników z kilkuletnim stażem pracy, którzy cierpliwie czekali z bardzo niskimi wynagrodzeniami mając zapewnienie przyjęcia na stałe oraz podwyżki płac. Różnica na niektórych stanowiskach sięga prawie 500 zł., a to w sytuacji gdy jest konieczność jeszcze szkolenia nowo przyjętych nie wpływając na zaangażowania tych pracowników. Odpowiedzi Dyrekcji AMP SA zazwyczaj kończyły się przeprowadzeniem analizy i obietnicą doprowadzenia do wyrównania tych dysproporcji. Niestety na obietnicach jak dotychczas się kończyło. W tej chwili jako Strona społeczna nie mamy argumentów żeby przekonywali tych pracowników by jeszcze poczekali by jeszcze nie składali wypowiedzenia. Zdajemy sobie sprawę (czego prawdopodobnie nie widzi Pracodawca), że na wielu odcinkach to od tych pracowników zależy utrzymanie standardów BHP i odpowiedniej produkcji. W związku z tą sytuacją Zarząd Związku apeluje w piśmie do Dyrektora Personalnego AMP SA Pani Moniki Roznerskiej o pilne rozwiązanie tego problemu. To nie Związki Zawodowe dysponują finansami tylko Pracodawca i to Dyrekcji przede wszystkim powinno zależeć na bezpiecznej pracy i dobrych wynikach produkcyjnych. To ostatnia chwila by zapobiec ogromnym problemom w zatrudnieniu i właściwej obsadzie stanowisk produkcyjnych. Poniżej wystąpienie w tej sprawie:

Zarząd NSZZ Pracowników AMP S.A. zwraca się do Pani Dyrektora z prośbą o pilne zajęcie się problemem różnic płacowych, jakie powstają w wyniku nierównego traktowania pracowników, przejmowanych do stałej pracy w AMP S.A z firm Interim.

Od miesiąca mają ubiegłego roku ma miejsce powolny proces zatrudniania w AMP S.A. pracowników z wyżej wymienionych firm, co było postulowane przez nasz Związek od bardzo wielu lat. Niestety od daty przyjęcia pracownika produkcyjnego (na tzw. stanowisko core) na stałe do pracy w hucie w Krakowie, uzależniona jest wysokość jego płacy zasadniczej. Różnice z tego tytułu, w stawce osobistego zaszeregowania i na tych samych stanowiskach, sięgają np. w PSK prawie 450 zł, a w BWZ ponad 300 zł. W skali miesiąca dochodzi do ogromnych dysproporcji w dochodach poszczególń pracowników, które mają bezpośrednio przełożenie w wysokości premii, dodatków za godziny nadliczbowe, Karcie Hutnika i innych składnikach płacowych. Jaskrawymi przykładami takiego nierównego traktowania są na przykład:

W tym miejscu w oryginalnym wystąpieniu są przedstawione przykładowe płace zasadnicze pracowników z kilkuletnim stażem pracy i różnice w stosunku do nowo przyjmowanych. Pomimo, iż pracownicy Ci wyrazili zgodę na udostępnienie swoich danych osobowych pominiemy ich nazwiska i przykładowe wynagrodzenie. Dyrekcja AMP SA te i inne przykłady otrzymywała od nas już wcześniej. Brak reakcji jest dla nas niezrozumiały.

Cd str nr 2

Dodatek za pracę na lokomotywie zdalnie sterowanej

Informujemy, że w związku z wnioskami Organizacji Związkowych dotyczącymi zrekompensowania przez pracodawcę utraty dodatku za pracę na lokomotywie zdalnie sterowanej w sytuacji, gdy maszynista jest z przyczyn organizacyjnych kierowany do innej pracy niż na lokomotywie zdalnie sterowanej, Zarząd KOL-PREM Sp. z o.o. rozważył argumenty kierowane przez stronę społeczną i podjął decyzję w tej sprawie. Zarząd Spółki wziął pod uwagę między innymi fakty, iż brak możliwości pracy maszynisty na lokomotywie zdalnie sterowanej jest spowodowany najczęściej brakiem dostępności do ruchu wymaganej liczby lokomotyw wyposażonych w system zdalnego sterowania lub potrzebą zatrudnienia maszynisty np. na nastawni. Dodatek zgodnie z ZUZP przysługuje tylko za pracę na lokomotywie zdalnie sterowanej stąd brak tego zatrudnienia powoduje stratę finansową pracowników. Pomimo, że takie sytuacje Zarząd stara się minimalizować, to biorąc pod uwagę ww. okoliczności, podjęto decyzję aby w uzasadnionych t.j. niezależnych od pracownika sytuacjach powierzenia pracy np. na nastawni, Pracownikowi rekompensować 70% utraconego dodatku. Wartość 70% jest uzasadniona tym, że praca na lokomotywie zdalnie sterowanej jest pracą najbardziej obciążającą fizycznie Pracownika oraz wymagającą ciągłego narażenia na warunki atmosferyczne i środowiskowe, więc rekompensata powinna uwzględniać fakt wykonywania pracy w mniej uciążliwych warunkach (np. na nastawni). Dotychczas maszyniście lokomotywy zdalnie sterowanej, skierowanemu do pracy na nastawni taki dodatek motywacyjny ani rekompensata nie przysługiwały. Zarząd podkreśla, iż celem Spółki jest osiągnięcie 100% lokomotyw zdalnie sterowanych w ruchu na bocznicach i do tego celu dąży. W 2019r. zostaną dostarczone kolejne lokomotywy wyposażone w system zdalnego sterowania, a w Krakowie będzie realizowany 1 etap centralizacji nastawni, co w połączeniu z procesem szkoleń nowych pracowników powinno zminimalizować sytuację, gdy pracownicy posiadający uprawnienia na lokomotywę zdalnie sterowaną wykonują inną pracę.

T. Ziolek

Podwyżki płac w Sanpro Synergy

W grudniu 2018r podpisane zostało porozumienie płacowe w Sanpro Synergy, zgodnie z którym od 1 stycznia br. pracownicy firmy otrzymają podwyżkę płacy zasadniczej o 120 zł brutto. Dodatkowo z dniem 1 kwietnia uruchomiony zostanie fundusz na podwyżki indywidualne w wysokości 30 zł brutto/pracownika. Pracownicy otrzymają również nagrodę dodatkową w wysokości 250 zł za kwartał, do której będą uprawnieni pracownicy, którzy przepracują w spółce cały kwartał kalendarzowy oraz będą pozostawali w zatrudnieniu w dniu: • 1 lutego br. (nagroda wypłacana za IV kwartał 2018 r.); • 1 maja br. (nagroda za I kwartał); • 1 sierpnia br. (nagroda za II kwartał); • 1 listopada br. (nagroda za III kwartał); • 1 lutego 2020 r. (nagroda za IV kwartał 2019 r.). Strony uzgodniły ponadto zmiany do Regulaminu Wynagradzania w zakresie wzrostu dodatku zmianowego do wartości 5,97 zł. brutto za każdą godzinę pracy w normatywnym czasie pracy i dodatku za pracę w porze nocnej do wartości 3,87 zł. za każdą godzinę pracy w nocy - zgodnie z § 8 ust. 1 Regulaminu Wynagradzania.

T. Ziolek

2 KURIER AKTUALNOŚCI NSZZ PRACOWNIKÓW AMP SA

Cd ze str nr 1... Z kolei pracownicy przejęci na stałe do pracy w AMP S.A. O/Kraków w miesiącach późniejszych roku 2018, do tych samych zakładów i na takie same stanowiska, otrzymali płace zasadnicze w graniach od 2800 zł do nawet 3100 zł.

W efekcie końcowym Strona Pracodawcy po raz kolejny doprowadza do niepotrzebnych dysproporcji płacowych, które w przyszłości trzeba będzie pokryć z kolejnych podwyżek płac, ponieważ na harmonizację płacową nigdy nie było i z pewnością nie będzie w przyszłości odpowiednich środków finansowych. Kolejnym negatywnym wynikiem nierównego traktowania pracowników jest fakt, iż pracując wzorowo od 3 do 5 lat zarabiają na tych samych stanowiskach dużo mniej niż obecnie nowo przyjmowani pracownicy z Interim, ponieważ wnioski o ich indywidualne podwyżki płac są odrzucane przez Pracodawcę. Wielu z nich twierdzi, że jedynym sensownym rozwiązaniem tego problemu byłoby ich odejście z huty i ponowne zatrudnienie się przez agencje pośrednictwa, bo w ten sposób więcej zarobią.

Szanowna Pani Dyrektor pytamy w tym miejscu: gdzie tu logika i gdzie sens takiego działania?

Informujemy Panią Dyrektor, iż sytuacja ta powoduje niepotrzebne frustracje wśród pracowników przyjętych przed lipcem 2018 roku do AMP S.A., którzy wielokrotnie przekazują, swoją już bardzo dużą wiedzę zawodową, nowoprzyjętym pracownikom, mając od nich dużo niższe wynagrodzenie.. Wielu z nich, w przypadku braku konkretnych decyzji w tej sprawie ze Strony Pracodawcy, deklaruje chęć odejścia z AMP S.A., ponieważ ich aktualna sytuacja płacowa absolutnie nie motywuje ich do jeszcze większej aktywności zawodowej, czy podnoszenia swoich kwalifikacji, nie wspominając o zacieśnieniu więzi zawodowych z naszym zakładem. Antagonizowanie pracowników poprzez różnicowanie ich płac zasadniczych, na tych samych stanowiskach przy dłuższym stażu oraz większym doświadczeniu zawodowym w stosunku do nowo przyjmowanych pracowników, nie sprzyja dobrej atmosferze pracy, a w dalszej perspektywie doprowadzi do dużej fluktuacji osobowej i braku stabilności zatrudnienia.

Pracownicy, o których mowa w niniejszym wystąpieniu są bardzo wysoko oceniani przez swoich bezpośrednich przełożonych i dyrektorów poszczególnych Zakładów AMP S.A. O/Kraków - PSK, BWZ, ZKK. Nasze wystąpienia w tej sprawie do Dyrektorów tych Zakładów pozostają bez echa, a najczęstszym tłumaczeniem jest brak akceptacji ze strony służb HR AMP SA.

Bez pomocy i interwencji w tej sprawie Pani Dyrektor problem będzie narastał, a przecież od kilkunastu już lat wiele się mówi w AMP S.A. o likwidacji tzw. „kominów płacowych”. Z przykrością stwierdzamy, że w ten właśnie sposób postępując, sam Pracodawca tworzy je od nowa. **KW**

Plan Pracy Społecznej Inspekcji Pracy AMP S.A. na rok 2019 w oddziale Kraków

I. KONTROLE I PRZEGLĄDY

Styczeń - analiza wypadków przy pracy za 2018 r.

Luty - kontrola dokumentacji bhp pracowników, w tym: szkoleń, badań okresowych, uprawnień dodatkowych i specjalistycznych wymaganych na poszczególnych stanowiskach pracy.

Marzec - kontrola wyposażenia maszyn w osłony i zabezpieczenia.

Kwiecień - społeczny przegląd warunków pracy „Wiosna 2019”

Maj - kontrola dróg komunikacyjnych oraz znaków.

Czerwiec - kontrola szatni i urządzeń higieniczno-sanitarnych.

Lipiec - kontrola stanowisk pracy wyposażonych w monitory ekranowe pod kątem spełnienia odpowiednich wymagań i warunków ergonomicznych.

Sierpień - kontrola punktów wydawania oraz spożywania posiłków.

Wrzesień - społeczny przegląd warunków pracy „Jesień 2019”.

Październik - kontrola stanu technicznego dźwignic i wind.

Listopad - kontrola wyposażenia pracowników indywidualne środki ochrony.

Grudzień - kontrole krosowe wytypowanych komórek organizacyjnych.

II. NARADY I SZKOLENIA

1. Narady informacyjno - szkoleniowe zakładowych inspektorów pracy komórek organizacyjnych Huty odbywają się w pierwszy poniedziałek każdego miesiąca w siedzibie SIP o godz. 12:30.

2. Narady wydziałowych/oddziałowych inspektorów pracy odbywają się w drugi poniedziałek każdego miesiąca o godz. 13:00 w miejscu określonym przez zakładowego inspektora pracy danej komórki organizacyjnej.

3. Dnia 3 czerwca 2019 r. o godz. 12:30 odbędzie się narada zakładowych społecznych inspektorów pracy podsumowująca społeczny przegląd warunków pracy „Wiosna 2019”.

4. Dnia 4 listopada 2019 r. o godz. 12:30 odbędzie się narada zakładowych społecznych inspektorów pracy podsumowująca społeczny przegląd warunków pracy „Jesień 2019”.

Ponadto społeczni inspektorzy uczestniczą w: - ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, - biorą udział przy ustalaniu ryzyka zawodowego pracowników, - badaniach i pomiarach czynników szkodliwych dla zdrowia, - egzaminach kończących szkolenia w zakresie bhp, - kontrolach przeprowadzanych przez organy państwowego nadzoru warunków pracy, - pracach komisji bhp i innych, powołanych mocą przepisów wewnętrznych, - działaniach interwencyjnych.

Opracował: ZSIP AMP S.A. - Kraków: Andrzej Grabski



REGULAMIN ZFŚS w ArcelorMittal Poland S. A. w 2019 r. – w pigułce dla pracownika

ArcelorMittal

1. W Studni w zakładce HR dostępne są: pełna treść regulaminu wraz z tabelami dofinansowania, wszystkie wnioski obowiązujące w 2019 r. wykaz miejsc, w których składa się wnioski na poszczególne świadczenia, inne przydatne informacje.

2. Pracownik korzystający ze świadczeń ZFŚS w obsługującego Fundusz. **Przez obsługującego Fundusz** należy rozumieć w przypadku pracowników obsługiwanych kadrowo w: Krakowie firmę Hut-Pus SA, Dąbrowie Górniczej (w tym w Centrali), Sosnowcu, Chorzowie, Świętochłowicach, Zdzieszowicach – firmę Biuro Podróży Partner BPO Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Sp.K.

Ww. postanowienia dotyczą również pracowników, którzy w 2019 roku przejdą – na mocy porozumienia zmieniającego – do pracy w innej lokalizacji Spółki. (§ 3)

3. Przyznanie osobom uprawnionym świadczeń, pomocy i dopłat z Funduszu jest zależne od ich sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej. Świadczenia socjalne nie mają charakteru roszczeniowego, z czego wynika, że pracodawca nie ma obowiązku przyznania ich każdej osobie uprawnionej do korzystania z Funduszu. (§ 5)

4. Osoba uprawniona, która: złożyła nieprawdziwe informacje (dokumenty) o wysokości dochodów, przedłożyła sfałszowany dokument, wykorzystwała przyznane świadczenie na cele niezgodne z jego przeznaczeniem, nie wypełniła warunków skorzystania z danego świadczenia (dotyczy warunków, które nie podlegają weryfikacji przez obsługującego Fundusz), traci prawo do korzystania z Funduszu do końca następnego roku oraz zobowiązana jest do zwrotu niesłusznie pobranego świadczenia socjalnego.

Jeżeli wnioskodawca nie posiadał lub utracił status osoby uprawnionej przed dniem lub w dniu faktycznej realizacji świadczenia socjalnego (przekazania dofinansowania itp.), wówczas nie przysługuje mu prawo do świadczenia, nawet jeżeli był osobą uprawnioną w momencie złożenia wniosku. (§ 6)

5. Podstawę do określenia ulgowych usług i świadczeń stanowi średniomiesięczny dochód przypadający na osobę w rodzinie, który zawiera pełną wysokość dochodów (bez względu na tytuł i źródło ich otrzymywania) wszystkich członków danej rodziny prowadzących wspólne gospodarstwo domowe. Osoba uprawniona przed złożeniem wniosku jest zobowiązana dostarczyć - do obsługującego Fundusz – „Informację o dochodach w rodzinie na potrzeby ZFŚS ArcelorMittal Poland S.A.” W ww. informacji należy podać średniomiesięczne dochody z ostatnich trzech miesięcy poprzedzających złożenie tej informacji, obliczone wg zasad ujętych w § 8. Dochody podane w informacji są ważne przez okres 12 miesięcy od ich złożenia ale nie dłużej niż do 31.12.2019 r. W przypadku

zmiany sytuacji rodzinnej / finansowej mającej wpływ na średni dochód w rodzinie i wysokość dofinansowania lub refundacji wg zasad Regulaminu, osoba uprawniona ma obowiązek niezwłocznej aktualizacji danych ujętych w informacji. Jeśli osoba uprawniona nie złoży Informacji o dochodach w rodzinie na potrzeby ZFSS może korzystać ze świadczeń z ZFSS bez dofinansowania. Świadczenia przyznane osobom uprawnionym podlegają opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych lub zwolnieniu z tego podatku – stosownie do postanowień Ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych z dnia 26 lipca 1991 r. (Dz. U. z 2000 roku nr 14, poz.176 - tekst jednolity z późniejszymi zmianami). (§ 7)

6. Osoba uprawniona występująca o przyznanie świadczeń lub pomocy z Funduszu jako wnioskodawca, powinna złożyć odpowiedni wniosek w imieniu swoim jak i członków swojej rodziny. Podstawą przyznawania świadczeń socjalnych z Funduszu jest wniosek oraz inne wiarygodne dokumenty potwierdzające sytuację życiową, rodzinną i materialną, złożone przez osobę uprawnioną. Odmowna decyzja GKSS lub TKSS jest ostateczna i nie wymaga uzasadnienia. (§ 9)

7. Wypoczynek dzieci realizowany jest poprzez dofinansowanie do zorganizowanych form: - kolonii, obozów i zimowisk - organizowanych w trakcie letniej i zimowej przerwy w nauce po wcześniejszym zgłoszeniu wypoczynku do kuratorium oświaty, - wypoczynku śródrocznego – „zielonych szkół” organizowanych w czasie trwania roku szkolnego przez szkoły podstawowe/gimnazja dla dzieci uczących się oraz przez szkoły, w tym specjalne, dla dzieci uczących się - z orzeczeniem o niepełnosprawności do 20 roku życia, - wypoczynku specjalistycznego. Współmałżonkowie zatrudnieni w Spółce korzystają z dofinansowania do wypoczynku dzieci tylko z tytułu zatrudnienia jednego z nich. (§ 11)

8. Dofinansowanie do wypoczynku dzieci może zostać przyznane rodzicom dla uprawnionego dziecka w łącznej wysokości nie przekraczającej w roku kalendarzowym:

30 dni z uwzględnieniem wszystkich form zorganizowanego wypoczynku dzieci ujętych w ppkt a) i b) powyżej,

50 dni z uwzględnieniem wszystkich form zorganizowanego wypoczynku dzieci ujętych w ppkt c) powyżej. (§ 11)

9. Wypoczynek urlopowy realizowany jest poprzez dofinansowanie tylko pracownikom raz w roku tzw. „wczasów pod gruszą”. Warunkiem ubiegania się o dofinansowanie do wypoczynku jest:

- złożenie wniosku oraz pozostałych wymaganych dokumentów, a także przestrzeżenie innych postanowień, dotyczących korzystania ze świadczeń socjalnych,

- urlop w wymiarze co najmniej 14 dni kalendarzowych, potwierdzony na wniosku przez osobę wyznaczoną w danej komórce organizacyjnej do wprowadzania czasu pracy (tj. przełożony pracownika lub osoba przez niego wskazana),

- nie korzystanie, w okresie urlopu, o którym mowa w ppkt b) powyżej, z dofinansowania do świadczeń wymienionych w § 14 w pkt 8 ppkt c) lub d) (tj.: **wycieczki, rajdy**).

Wymiar co najmniej 14 dni urlopu kalendarzowego to suma następujących po sobie dni: minimum 8 dni urlopu wypoczynkowego, dni wolne poprzedzające urlop wypoczynkowy, w trakcie urlopu i następujące po urlopie, w przypadku pracowników pracujących w zmiennej organizacji pracy - uzupełniające dni wolne od pracy wynikające z indywidualnego harmonogramu czasu pracy.

10. Wnioski można składać **na 14 dni przed urlopem**. Przy czym ostateczny termin złożenia wniosku **upływa 60 dni po zakończeniu ww. urlopu**, a w przypadku urlopu kończącego lub zaczynającego się w IV kwartale 2019 r. – ostateczny termin złożenia wniosku upływa 20 grudnia 2019 roku. Termin składania wniosków tj. 60 dni po zakończeniu urlopu, należy liczyć od pierwszego dnia, w którym pracownik powinien rozpocząć pracę po tym urlopie (nie dotyczy ostatecznego terminu).

W przypadku niewykorzystania urlopu przez pracownika z przyczyn losowych, pracownik wybiera i ma obowiązek realizacji jednego z poniższych rozwiązań, a mianowicie:

- zwrot całego otrzymanego świadczenia „wczasy pod gruszą” na konto obsługującego Fundusz w terminie do 14 dni od daty zakończenia planowanego urlopu podanego na wniosku o „wczasy pod gruszą” oraz prawo do złożenia w danym roku kalendarzowym kolejnego wniosku o „wczasy pod gruszą”,

- zwrot otrzymanego świadczenia „wczasy pod gruszą” na konto obsługującego Fundusz w terminie do 14 dni od daty zakończenia planowanego urlopu podanego na wniosku o „wczasy pod gruszą” w wysokości będącej iloczynem 1/14 wartości pobranego świadczenia oraz ilości brakujących dni urlopu (dni brakujące do wymiaru obowiązkowego trwania urlopu tj. 14 dni) - bez prawa do złożenia w danym roku kalendarzowym kolejnego wniosku o „wczasy pod gruszą”. Pracownik, który nie zwróci w ww. terminie pobranego świadczenia traci prawo do korzystania z Funduszu do końca następnego roku oraz zobowiązany jest do zwrotu niesłusznie pobranego świadczenia socjalnego. W przypadku niewykorzystania urlopu przez pracownika z powodu udokumentowanych szczególnych potrzeb pracodawcy (jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy), decyzję o ewentualnej wysokości kwoty zwrotu pobranego świadczenia „wczasy pod gruszą” lub wysokości kwoty wypłaty świadczenia „wczasy pod gruszą” podejmuje TKSS.(§ 12)

11. Świadczenia turystyczno-rekreacyjne mogą być realizowane w formie kilkudniowych wyjazdowych turnusów turystyczno-rekreacyjnych do 10 dni pobytu lub w formie zajęć rekreacyjnych. Pracownicy mogą skorzystać w 2019 roku z dwóch świadczeń, w tym z jednego turnusu wyjazdowego (bez względu na czas jego trwania). (§ 13)

12. Dofinansowanie do wypoczynku po pracy dla pracowników realizowane jest w 2019 roku w miarę posiadanych środków z uwzględnieniem poniższych zasad: bilety, karnety wstępu do teatru, kina, na koncerty, na basen itp.: uprawnieni mogą skorzystać łącznie z 6 tego typu świadczeń w roku na osobę uprawnioną do świadczeń w rodzinie pracownika, z zastrzeżeniem postanowień ppkt b),

- karty MULTISPORT i Karty MULTISPORT KIDS lub inne karty o podobnym charakterze: pracownicy i uprawnieni członkowie ich rodzin, zgodnie z zawartą umową dot. kart, przy czym karta traktowana jest jako 2 świadczenia na rok tj. 1 świadczenie na półrocze.

- **wycieczki**: uprawnieni do wycieczek – łącznie **do 16 dni wycieczkowych** (w tym jedna wycieczka zagraniczna). Dni wycieczkowe liczy się od dnia wyjazdu do dnia powrotu, a czas trwania wycieczki nie może być dłuższy niż limit dni wycieczkowych przysługujący osobie uprawnionej. Nie można łączyć kilku wyjazdów wycieczkowych. Uprawnieni do wycieczek to pracownicy oraz uprawnieni do świadczeń z ZFSS członkowie ich rodzin. Limit wycieczek liczony jest na rodzinę danego pracownika.

- **rajdy**: uprawnieni do rajdów - 2 rajdy na rok, a maksymalny czas trwania rajdu to 4 dni (max 3 noclegi). Uprawnieni do rajdów to pracownicy oraz uprawnieni do świadczeń z ZFSS członkowie ich rodzin. Podany limit liczony jest na rodzinę danego pracownika.

- W przypadku, gdy oboje małżonkowie pracują w Spółce lub jedno z nich jest pracownikiem a drugie emerytem/rencistą Spółki, wówczas ww. limity liczą się osobno dla każdego z nich. (§ 14)

Wniosek na wycieczkę / rajd składa pracownik w imieniu swoim i członków swojej rodziny. Składający wniosek pracownik ma obowiązek udziału w wycieczce / rajdzie. W sytuacjach losowych TKSS może wyrazić zgodę na udział w wycieczce / rajdzie tylko członków rodziny pracownika, wówczas limit świadczenia danej rodziny zostaje pomniejszony o wykorzystane świadczenie. Wysokość dofinansowania do wypoczynku po pracy jest zróżnicowana i zależna od dochodu, ustalonego zgodnie z zasadami określonymi w § 7 i § 8 Regulaminu oraz z zastosowaniem właściwej tabeli. Ponadto do naliczania dofinansowania do wycieczki w 2019 r. ustala się maksymalne kwoty w wysokości 150,00 zł/dzień – w przypadku wycieczek krajowych oraz 250,00 zł/dzień – w przypadku wycieczek zagranicznych.

Cd str nr 4


Biuro Turystyczne HUT-PUS S.A.

Poniedziałek., środa, piątek 7-15, wtorek,
czwartek 8-16 ul. Mrozowa 1 bud. Administracyjny
tel. 12 643 87 41 12 643 87 44

e mail: turystyka@hutpus.com.pl, www.hpturystyka.pl

Oferty świadczeń turystyczno-rekreacyjnych oraz zajęć rekreacyjnych na 2019r zatwierdzone przez GKŚS.

OFERTA ŚWIADCZEŃ TURYSTYCZNO REKREACYJNYCH na 2019r.	ilość dni/ nocleg.	cena
Szczawnica "Budowlani"	8 dni (7 nocl.) - 11 dni(10 nocl)	1 134,00/1 620,00
Iwonicz Zdrój Sanatorium Górnik	8 dni (7 nocl.) - 11 dni(10 nocl.)	od 980,00/ 1620,00 (w zależności od terminu)
Jastarnia "OW Posejdon"	8 dni (7 nocl.) - 11 dni(10 nocl.)	1 134,00/ 1 620,00
Cedzyna Hotel "Echo"	8 dni (7 nocl.) - 11 dni(10 nocl)	1 134/ 1 620,00
Krynica Zdrój " DWL Jagiellonka"	8 dni (7 nocl.) - 11 dni(10 nocl)	od 1062,00/1620,00 (w zależności od terminu)
Ciechocinek "Dom Zdrowia Lila"	8 dni (7 nocl.) - 11 dni(10 nocl)	1 030,00/1 600,00
Ustroń Hotel Ziemowit	8 dni (7 nocl.) - 11 dni(10 nocl)	od 1060,00/1620,00 (w zależności od terminu)
Świeradów Hotel Świeradów	8 dni (7 nocl.) - 11 dni(10 nocl)	750,00/1 050,00
Zakopane "Grań"	8 dni (7 nocl.) - 11 dni(10 nocl)	1 134,00/1 620,00
Jarosławiec "OW Za Wydmą"	8 dni (7 nocl.) - 11 dni(10 nocl)	1 134,00/1 620,00
Sarbinowo "Hotel Jawor"	8 dni (7 nocl.) - 11 dni(10 nocl)	1 134,00/1 620,00
Dźwirzyno "BRYZA"	8 dni (7 nocl.) - 11 dni(10 nocl)	742,00/1 620,00 (w zależności od terminu)

Zajęcia rekreacyjne	cena
CM Medyczne - Ujastek	500,00
MCK Al..Pokoju Kraków	500,00
RehaMotion ul Dobrego Pasterza Kraków	500,00

ZASADY DOFINANSOWANIA Z ZFŚS W 2019 r
WYCIEZKI ZAGRANICZNE – SAMOLOT, AUTOKAR

1. **Biura Podróży**, z których ofert można korzystać z dofinansowaniem: Rego-Bis, Buksa Travel

W najbliższych dniach będzie można również skorzystać z ofert BP ITAKA, TUI oraz Wezyr (system rezerwacji w przebudowie)

2. **Destynacje** do których można wyjechać z dofinansowaniem:

Albania, Bułgaria, Cypr, Chorwacja, Czarnogóra, Grecja, Gruzja, Hiszpania, Macedonia, Portugalia, Włochy, Turcja, Wyspy Kanaryjskie.

3. **Warunkiem otrzymania dofinansowania jest zakup** oferty w firmie obsługującej Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych tj. **Biuro TURYSTYCZNE HUT – PUS** i załatwienie wszystkich formalności związanych z dofinansowaniem ZFŚS.

4. **Klient** sam może zapoznać się z ofertami na stronach internetowych w/w biur www.buksatravel.pl, www.rego-bis.pl wybrać ofertę tj. destynację, hotel, termin, wyżywienie itp. Nie REZERWOWAĆ następnie zadzwonić lub przyjść do BT HUT PUS dokonania rezerwacji wstępnej lub zakupu oferty.

5. **Klient również** może przyjść bezpośrednio do biura w celu wspólnego wybrania i zarezerwowania oferty z w/w biur podróży.

KRS 000052378 Wielu może więcej Podaruj sobie 1% Hutnicza Fundacja Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej oraz Partner Projektu ArcelorMittal Poland
Zapraszają Panie Darczyńców Fundacji

na bezpłatne specjalistyczne badania tj: konsultacje w tym badanie ginekologiczne z wykonaniem USG oraz cytologię lub USG piersi
Rejestracja telefoniczna na badanie odbędzie się w dniu 30 stycznia

2019 r. (środa), w godz. 9.30-11.00 tel.: 12 290 41 58

Badania będą przeprowadzane w lutym
w Centrum Medycznym „Ujastek”

Ilość miejsc ograniczona

Cd ze str nr 3.Dofinansowanie do wycieczki liczone z uwzględnieniem § 14 pkt 12 Regulaminu i nie może być większe niż 1.000,00zł do jednej wycieczki/osobę (§ 14 i tabela Nr 4c)

13. Zapomogi mogą być udzielane przede wszystkim w przypadku: długotrwałej choroby, indywidualnego zdarzenia losowego, trudnej sytuacji materialnej, sieroctwa w wyniku wypadku przy pracy rodzica (pracownika Spółki).

Podstawą udzielania pomocy jest złożony wniosek wraz z udokumentowaniem choroby, sytuacji życiowej i materialnej lub zaistniałego zdarzenia losowego. (§ 15)

14. Uprawnionymi do dofinansowania do kosztów pobytu (czesnego i wyżywienia) dzieci w żłobku i/lub w przedszkolu są pracownicy Spółki, mający dzieci (w rozumieniu § 10 Regulaminu) w wieku żłobkowym i/lub w przedszkolnym. Warunkiem otrzymania dofinansowania, o którym mowa wyżej, jest złożenie wniosku o przyznanie dofinansowania oraz pozostałych wymaganych dokumentów w terminie od 1 do 15 dnia miesiąca za miesiąc poprzedni. (§ 16)

15. Pomoc na cele mieszkaniowe realizowana jest tylko dla pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony lub czas określony, nie krótszy jednak niż okres spłaty pożyczki. Z pożyczki może skorzystać tylko jeden z członków rodziny prowadzących wspólne gospodarstwo domowe. Pożyczki na cele mieszkaniowe są udzielane wg niżej wskazanej wysokości pożyczki, wielkości oprocentowania

- do 20.000,00 zł, z oprocentowaniem od 0% do 3% w skali roku, spłata w maksymalnie 90 miesięcznych ratach – w przypadku zakupu lub budowy pierwszego lokalu mieszkalnego (domu lub mieszkania) w tym na zakup mieszkania z zasobów Spółki.

- od 3.000,00 zł do 8.000,00 zł, z oprocentowaniem od 0% do 2% w skali roku, spłata w maksymalnie 36 miesięcznych ratach – w przypadku remontu lub modernizacji mieszkania/domu,

- do 15.000,00 zł, bez oprocentowania, spłata w maksymalnie 36 miesięcznych ratach – w przypadku częściowej likwidacji skutków zdarzenia losowego powstałego w mieszkaniu/domu.

W przypadku zaprzestania spłaty pożyczki przez pożyczkobiorcę zobowiązanie spłaty przechodzi na poręczycieli. Spłaceniu przez poręczycieli nie podlega kwota niespłaconej pożyczki jedynie w przypadku śmierci pożyczkobiorcy. W przypadku rozwiązania stosunku pracy w związku z odejściem pracownika na emeryturę lub rentę, przyjęte w umowie zasady spłaty pożyczki mogą zostać utrzymane na wniosek pożyczkobiorcy pod warunkiem uzyskania zgody poręczycieli i podpisania aneksu do umowy. W przypadku rozwiązania przez pożyczkobiorcę lub z pożyczkobiorcą umowy o pracę z przyczyn innych niż emerytura lub renta, niespłacona pożyczka staje się natychmiast wymagalna wraz z należnymi odsetkami. Pożyczkobiorca ma możliwość wcześniejszej spłaty pożyczki po wcześniejszym złożeniu oświadczenia. W tym przypadku nie nastąpi skorygowanie odsetek do okresu faktycznej spłaty. (§ 18).

16. **W zakresie pożyczek na cele mieszkaniowe (§ 18) wyznacza się termin składania wniosków przez pracowników** w przypadku pożyczek na: zakup lub budowę pierwszego lokalu mieszkalnego (domu lub mieszkania) w tym na zakup mieszkania z zasobów Spółki, – na bieżąco, remont lub modernizację mieszkania/domu – do 30.04.2019 r., częściową likwidację skutków zdarzenia losowego powstałego w mieszkaniu/domu – na bieżąco. Decyzja o przyznaniu i wypłacie pożyczek będzie realizowana wg ustaleń każdej z TKŚS (ustalenia TKŚS).

17. **Pasek z wynagrodzenia w części dot. ZFŚS** zawiera: dochód pracownika z 3 ostatnich miesięcy ustalony wg postanowień Regulaminu ZFŚS – dotyczy wszystkich pracowników, którzy przepracowali 3 pełne miesiące. W innym przypadku gdy na pasku widnieć będzie informacja „brak danych”, wówczas pracownik musi zgłosić się do koordynatora kadrowego oraz poprzedniego pracodawcy w celu wydania zaświadczenia o dochodzie tak, aby łącznie był to dochód z 3 ostatnich miesięcy.

informację o uprawnieniu do korzystania ze świadczeń ZFŚS z § 13 pkt 2 ppkt a) Regulaminu lub ppkt b) Regulaminu, lub ppkt a) i b) regulaminu – dotyczy pracowników spełniających dany warunek regulaminu, rodzaje świadczeń z ZFŚS (wraz z kwotą), z których skorzystał pracownik w danym miesiącu kalendarzowym.