

W ostatni poniedziałek w Dąbrowie Górniczej obradowało Prezydium ZOK NSZZ „Solidarność” AMP SA. **Prezydium postanowiło nie wyrażać zgody na wykup W12 i planowanie UDW** (tj. układowych dni wolnych dla 4BOP). Takie stanowisko zostanie przedstawione do akceptacji Zakładowej Komisji Koordynacyjnej. Informację na ten temat przekazał przewodniczącym Roman Wątkowski, zaraz po relacji Krzysztofa Stypuły z posiedzenia Zespołu Roboczego.



ZEBRANIE PRZEWODNICZĄCYCH

O pracach Zespołu Roboczego piszemy szerzej w innym miejscu biuletynu, więc w relacji z zebrania przewodniczących przytoczymy jedynie najważniejsze wątki. W pierwszy wtorek lutego Zespół Roboczy zajmował się przede wszystkim nowym regulaminem premiowania, dopłatami do chorobowego, tegorocznymi rozmowami na temat wzrostu wynagrodzeń oraz planowaniem UDW. Regulamin premiowania, w większości już uzgodniony, zawiera jeden punkt sporny: wysokość premii. Pracodawca stał na stanowisku, że powinna ona wynosić 7%, a związki zawodowe, że 8%. Jeśli chodzi o dopłaty do chorobowego, to pracodawca uzależnia je od stażu pracy. Jak wszystkim wiadomo, od 1 kwietnia pracodawca na wniosek PIP, mimo sprzeciwu wszystkich związków zawodowych, chce wprowadzić planowanie UDW. Do tej pory niewiele osób, może do 20%, chciało korzystać z dodatkowych dni wolnych, bo reszta woli pracować w te dni i dostawać za nie pieniądze. Krzysztof Stypuła przypomniał, że około 80% naszych związkowców pracuje w ruchu czterobrygadowym, a wykorzystywanie UDW doprowadziłoby do tego, że wynagrodzenie tej grupy pracowniczej zmalałoby o kilka tysięcy złotych w skali roku.

Wszyscy nasi przewodniczący są zdania, że planowanie UDW nie powinno być połączone z obowiązkowym wysyłaniem pracownika na wolne w te dni. Z ich strony padły zapewnienia, że będą w tej kwestii nieustępliwi. Taki sam pogląd mają wszystkie związki zawodowe działające na terenie oddziału w Krakowie.

Odnosnie wzrostu wynagrodzeń na posiedzeniu Zespołu Roboczego wiele nie rozmawiano, bo strona pracodawcy nie miała jeszcze gotowej odpowiedzi na wysłane w tej sprawie pismo od organizacji związkowych. Odpowiedź nadeszła dopiero w piątek 6 lutego (czyli po ok. dwóch miesiącach). Do jej treści przewodniczący mieli bardzo dużo uwag, głównie dotyczyły one stwierdzenia, jakoby w ubiegłym roku w AMP były jedne z najwyższych podwyżek płac w gospodarce. Dyr. Monika Roznerska przekonuje w swoim piśmie, że proponowane przez związki podwyżki (m.in. 8% wzrostu płac zasadniczych oraz 100% zwiększenie corocznej nagrody za wyniki Spółki) nie mogą być zaakceptowane. Uzależnia ewentualne uzgodnienia od bra-

(ciąg dalszy na str.2)

Administracyjno-związkowy Zespół Roboczy

W dniu 3 lutego odbyło się kolejne spotkanie administracyjno-związkowego Zespołu Roboczego ds. ZUZP. W trakcie spotkania poruszono najważniejsze tematy, takie jak np. zapisy protokołu dodatkowego nr 3 - zawierający nowy regulamin premiowania oraz dopłaty do chorobowego. W temacie premii praktycznie dokonano uzgodnienia a jedyny punkt sporny to jej wysokość pracodawca proponuje 7%, zaś związki zawodowe chcą 8%. W kwestii dopłat do chorobowego aktualny stan negocjacji jest taki, że pracodawca uzależnia dopłaty od stażu pracy i wieku pracowników. Związki przedstawiły swoją propozycję, ale pracodawca nie zgodził się ze wszystkimi argumentami strony związkowej. Do propozycji tzw. premii za niższe dopłaty do chorobowego wprowadzono zmiany pewnych zapisów.

Omawiana była także kwestia wzrostu wynagrodzeń w roku 2015, ujęta w odpowiedzi na pismo związków z początków grudnia. Odpowiedź nie bazuje na przyjętym budżecie na 2015 rok, lecz na założeniach jakie przyjął HR (pismo cytujemy na str. 2 i 3).

W sprawach różnych najbardziej kontrowersyjną sprawą była kwestia planowania UDW. Z powodu dość niejednoznacznego stanowiska HR związki zwróciły się do Strony Pracodawcy z wnioskiem o wyjaśnienie sposobu ewidencjonowania oraz rozliczania godzin nadliczbowych, zatrudnionych w tym dniu pracowników. Ponadto Strona Społeczna zaproponowała, by godziny nadliczbowe wynikające z zatrudniania pracowników 4BOP w ramach UDW nie były zaliczane do limitu godzin nadliczbowych, pozostających w gestii Dyrektorów Zakładów. Sprawa rozliczania czasu pracy w ramach UDW jest przez traktowana przez związki zawodowe priorytetowo.

Do tej pory dla większości pracowników z Krakowa różnice wynikające z czasu pracy pracowników z ruchu 4BOP i jednozmianowymi były traktowane jak godziny ponadnormatywne i płacone jak za godziny nadliczbowe. Niestety, od II kwartału 2015 ma się to zmienić (jak twierdzi pracodawca zgodnie z zaleceniami Państwowej Inspekcji Pracy) i będą to już typowe godziny nadliczbowe, uruchomienia których wymaga oddzielna procedura. Może to skutkować, przy planowaniu i wykorzystywaniu UDW, znaczną utratą zarobków przez pracowników 4BOP w sytuacji kiedy Dyrektorzy Zakładów nie będą zatrudniać pracowników w godzinach ponadnormatywnych. Wszystkie związki zawodowe jednoznacznie uważają, że należy oddzielić planowanie UDW od ich wykorzystywania. Pracownicy nie mogą tracić na wynagrodzeniach.

Strona związkowa zwróciła uwagę na ciągle występujące błędy w wydawanej przez Spółkę Wipro dokumentacji związanej m.in. z zakończeniem stosunku pracy tj. świadectwo pracy w warunkach szczególnych dla pracowników AMP S.A., przypominała także, iż pracownicy Spółki z niecierpliwością czekają na

(ciąg dalszy na str.2)

ciąg dalszy ze str.1 **ZEBRANIE PRZEWODNICZĄCYCH**

ku negatywnych skutków wzrostu płac na koszt wytworzonego wyrobu wyrażonego wskaźnikiem Euro/Tona oraz dokonania zróżnicowania wzrostu wynagrodzeń dla poszczególnych grup pracowniczych. Propozycje związkowe, zdaniem pracodawcy, stwarzają realne zagrożenie dla możliwości sprostania rosnącej konkurencyjności na światowym rynku stali oraz zapewnienia stabilności zatrudnienia w Spółce, bez względu na stanowisko pracy.

Na zakończenie pisma p. dyrektor stwierdziła, ... iż dokonanie uzgodnienia w zakresie wzrostu płac w roku 2015, uzależnione jest ze Strony Pracodawcy od spełnienia poniższych warunków:

- brak negatywnych skutków wzrostu płac na koszt wytworzonego wyrobu wyrażonego wskaźnikiem Euro/Tona,
- dokonaniem zróżnicowania wzrostu wynagrodzeń dla poszczególnych grup pracowniczych.

Choć przewodniczący odnieśli się krytycznie do cytowanego pisma uważają jednak, że nadal trzeba rozmawiać i starać się uzyskać jak największe podwyżki płac. Natomiast odnosząc się do stwierdzenia o zróżnicowaniu wynagrodzeń dla poszczególnych grup pracowniczych stwierdzono, że w takim przypadku będziemy walczyć o podwyżki tylko dla członków Związku.

Na wspomnianym na wstępie posiedzeniu Prezydium ZOK członkowie Prezydium tj. dwóch przedstawicieli z Krakowa, dwóch z Dąbrowy i po jednym z Sosnowca, Świętochłowic i Zdzeszowic przekazali informacje o tym, co dzieje się w poszczególnych hutach. Podkreślano, że na wielu liniach produkcyjnych padają rekordy produkcji, co daje dodatkowy argument do rozmów o podwyżkach. Cytowane powyżej pismo od dyr. Roznerskiej wywołało wielkie wzburzenie. Oczywiście nie pozostanie ono bez echa i do pani dyrektor zostanie wystosowana odpowiedź na piśmie. Przewodniczący Jerzy Goiński zdał relację z ostatniego spotkania z Dyrektorem Generalnym. Poinformował zebranych, że dyrektor Manfred Van Vlierberghe urzęduje jeszcze do końca marca br. Jest on przeciwny jednakowemu podwyżkom dla wszystkich grup pracowniczych oraz chciałby, aby spółki kooperujące obniżyły swoje koszty o 15%. Spółka Kolprem ma otrzymać większe wzmocnienie i być powiązana z Oddziałem Surowcowym, podlegając dyrektorowi zarządzającemu Czesławowi Sikorskiemu. Jak nietrudno się domyśleć, pogląd w sprawie większego zróżnicowania podwyżek płac nie znalazł uznania wśród związkowców. Bardzo negatywnie odebrano też żądania wobec spółek, ponieważ dla wielu z nich oczekiwane przez AMP zejście z kosztów równałoby się bankructwu. W kilku spółkach pracownicy już otrzymują minimalne wynagrodzenie.

Prezydium omówiło stan rozmów prowadzonych w ramach Zespołu Roboczego. W przygotowywanym nowym regulaminie premiowania zauważono pewne pozytywne zapisy, na przykład konieczność uzasadnienia na piśmie powodów, w przypadku gdy pracownik pozbawiony zostanie więcej niż 50% premii. Wysokość premii nie będzie uzależniana od wyników produkcyjnych. Ponieważ do Związku dotarły informacje, jakoby społeczni inspektorzy pracy byli dyskryminowani przy podziale premii, wystosowano apel, aby niezwłocznie zgłaszano takie przypadki.

W tej części posiedzenia Prezydium ZOK odniosło się zdecydowanie negatywnie do propozycji pracodawcy względem wykupu W12 i planowania UDW. Jak już wielokrotnie pisaliśmy nigdy nie będzie zgody „Solidarności” na jakiegokolwiek rozwiązania powodujące obniżkę płac pracowników.

ciąg dalszy ze str.1 **ZESPÓŁ ROBOCZY**

realizację planów wprowadzenia elektronicznego paska płacowego, którego zapowiedź wystąpiła jeszcze w 2014 roku. Ponadto związki wystąpiły o przeprowadzenie konsultacji wykażu prac, przy których istnieje możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego i przy których wymagana jest obecność drugiej osoby, w celu zapewnienia asekuracji.

Strona Społeczna wyraziła protest przeciwko przejęciu przez ArcelorMittal Service Group Sp. z o.o. dotychczasowej działalności warsztatów GU61 i sprzedaży do tej Spółki maszyn związanych z tą działalnością (wyważarki, gietarki, stanowiska regeneracji ssaw itp.) ponieważ nie widać żadnego sensu ekonomicznego i organizacyjnego we wprowadzeniu ww. zmian w służbach Utrzymania Ruchu i przyniesie to nieodwracalne straty dla całej firmy ArcelorMittal Poland S.A.

Poruszono także kwestie dostępności i jakości obsługi kadrowo – placowej pracowników Grupy Kapitałowej ArcelorMittal Poland S.A., np. w obszarze wystawiania wszelkiego rodzaju zaświadczeń o zatrudnieniu i wynagrodzeniu, w tym zwłaszcza tzw. druków ZUS Rp-7. Na zakończenie spotkania związki z Dąbrowy Górniczej zgłosiły nieprawidłowości przy udzielaniu urlopów na żądanie polegające między innymi na nie uwzględnianiu przez przełożonych telefonicznych wniosków o urlop na żądanie, zgłaszanych w dniu rozpoczęcia pracy, zmuszanie pracowników do uprzedniego (nawet z kilkudniowym wyprzedzeniem) zgłaszania wniosków o urlop na żądanie, zapisywanie w kontrolce czasu pracy zwykłego urlopu jako urlopu na żądanie.

Z ostatniej chwili

Przedstawiciele związków zawodowych uczestniczących we wczorajszym (10 lutego) posiedzeniu Zespołu Roboczego ustalili, że strona związkowa w najbliższym czasie prześle pracodawcy pisemną odpowiedź na pismo p. Roznerskiej odnośnie podwyżek płac w roku 2015. Jednocześnie strona związkowa zwróciła się do pracodawcy o przedstawienie dodatkowych danych.

Odpowiedź Dyrektor Personalnej AMP SA p. Moniki Roznerskiej na związkowy postulat podwyżek płac

W nawiązaniu do treści stanowiska Organizacji Związkowych AMP S.A., dotyczącego wypełnienia przez Stronę postanowień art. 31 ZUZP AMP S.A. - tj. ustalenia przyrostu płac pracowników, stosownie do potrzeb i założeń polityki kadrowo-placowej z uwzględnieniem możliwości finansowych oraz wyników gospodarczych Spółki, Strona Pracodawcy uprzejmie informuje, iż gotowa jest do kontynuowania oraz finalnego ustalenia w ramach Zespołu Roboczego ds. ZUZP zasad dokonywania wzrostu płac pracowników Spółki w roku 2015, będąc jednocześnie zdeteminowana, aby stosowne uzgodnienia zostały dokonane jeszcze w I kwartale 2015 r. Strona Pracodawcy stwierdza jednocześnie, iż w sytuacji gdy realny - tj. uwzględniający inflację, wzrost wynagrodzeń w roku 2014 wyniósł 4,6% i był jednym z największych przyrostów placowych w gospodarce, a planowana inflacja w roku 2015 nie powinna przekroczyć 1,2% (zgodnie z Ustawa budżetowa na rok 2015 z dnia 15 stycznia 2015 r. podpisana przez Prezydenta RP 23 stycznia 2015 r. (Dz. U. z 2015 r., poz. 153) - poziom wzrostu wynagrodzeń proponowany przez Stro-

nę Związkową (m.in. 8% wzrostu płac zasadniczych oraz 100% zwiększenie corocznej nagrody za wyniki Spółki), nie może zostać zaakceptowany, jako stwarzający realne zagrożenie dla możliwości sprostania rosnącej konkurencji na światowym rynku stali oraz zapewnienia maksymalnej stabilności zatrudnienia w Spółce, bez względu na stanowisko pracy.

Uwzględniając powyższe uwarunkowania pragnę poinformować, iż dokonanie uzgodnienia w zakresie wzrostu płac w roku 2015, uzależnione jest ze Strony Pracodawcy od spełnienia poniższych warunków:

- brak negatywnych skutków wzrostu płac na koszt wytworzonego wyrobu wyrażonego wskaźnikiem Euro/Tona
- dokonaniem zróżnicowania wzrostu wynagrodzeń dla poszczególnych grup pracowniczych.

W zaistniałej sytuacji wnoszę do Strony Związkowej o ponowne przeanalizowanie związkowych propozycji wzrostu wynagrodzeń w roku 2015, tak aby uwzględniały one realia gospodarcze w jakich funkcjonuje Spółka, a tym samym dały Stronom szansę na dokonanie kompromisowych rozwiązań, tak jak jest to dokonywane od początku funkcjonowania Spółki.

Małopolska TKŚS

Kolejne posiedzenie Małopolskiej Terenowej Komisji Świadczeń Socjalnych odbyło się 6 lutego. Na wstępie spotkania zapoznano się z planem przychodów i wydatków z ZFŚS na bieżący rok. W dalszej kolejności rozpatrzono wnioski o przyznanie zapomóg z ZFŚS dla emerytów oraz pracowników Zakładu Wielkie Piece PSK1, Zakładu Stalownia - PSK2 oraz pracowników komórek scentralizowanych. Wydatki na pomoc finansową narastająco (łącznie z przyznanymi na tym posiedzeniu) wynoszą łącznie 101 420 zł.

Komisja ustaliła także, że w zakresie pożyczek na cele mieszkaniowe wyznacza się termin składania wniosków przez pracowników w przypadku pożyczek na:

- a) zakup lub budowę pierwszego lokalu mieszkalnego (domu lub mieszkania) w tym na zakupie mieszkania z zasobów Spółki, rozbudowę domu lub adaptację poddasza - na bieżąco,
- b) remont lub modernizację mieszkania/domu - do 30.04.br.,
- c) częściową likwidację skutków zdarzenia losowego powstałego w mieszkaniu/domu - na bieżąco.

Wnioski na pożyczki, wskazane w ppkt a) i b) będą rozpatrzona przez Komisję w maju 2015 r., a realizowane sukcesywnie od czerwca 2015 r., natomiast wnioski na pożyczki wskazane w ppkt c) będą rozpatrywane przez Komisję i realizowana na bieżąco - w miarę posiadania środków.

Ponadto Komisja przyjęła wstępne kwoty dofinansowania wypoczynku po pracy, a przeznaczone na dofinansowanie do rajdów (około 250 tys. zł.), kart Multisport (około 360 tys. zł.) oraz imprezy rekreacyjno-sportowych (do 200 tys. zł.)

Komisja zatwierdziła także wnioski o wycieczki zagraniczne przedstawione przez koordynatorów i Biuro Turystyczne Hut-Pus. Zatwierdzono również organizację kilkunastu wycieczek krajowych. O ofercie wycieczkowej, w miarę wolnego miejsca, pisać będziemy na ostatniej stronie biuletynu. Pełny wykaz wycieczek znajdziemy na stronie Biura Turystycznego Hut-Pus: www.hpturystyka.pl

Interpelacja poselska w sprawie AMP SA

W biuletynie z 28 stycznia zamieściliśmy wspólne pismo organizacji związkowych Arcelormittal Poland SA do Premier RP Ewy Kopacz, w którym związki zawodowe zwracają się o pomoc w zachowaniu pełnego cyklu produkcyjnego w krakowskim oddziale AMP, a tym samym o zachowanie kilku tysięcy miejsc pracy w całej dzielnicy. Pismo zostało skierowane także do władz samorządowych (w tym do Prezydenta Miasta, Marszałka Województwa), Wojewody Małopolskiego i krakowskich posłów na Sejm RP. Niestety, odzew władz samorządowych jak na razie jest znikomy.

Jako pierwszy pomoc zadeklarował natomiast krakowski poseł PiS, kandydat na Prezydenta RP, Andrzej Duda, który wraz ze swym sztabem wyborczym obiecał podjąć wszelkie starania mające na celu dalsze istnienie części surowcowej w Krakowie.

Poparcie dla inicjatywy związków zawodowych AMPSA, mimo iż jest senatorem Ziemi Świętokrzyskiej, a nie naszego regionu, obiecał wieloletni przewodniczący KRH Mieczysław Gil. Kolejną osobą, której leży na sercu przyszłość krakowskiej Huty, jest inny krakowski poseł Józef Lassota, który wraz z kilkoma pozostałymi krakowskimi posłami skierował do Marszałka Sejmu RP Radosława Sikorskiego interpelację poselską skierowaną do p. Janusza Piechocińskiego – Ministra Gospodarki w sprawie sytuacji huty ArcelorMittal Poland Oddział w Krakowie z pytaniami:

1. Czy jest dostatecznie rozpoznana sytuacja ekonomiczna w hucie ArcelorMittal ?

2. Czy istnieje możliwość włączenia huty ArcelorMittal w Krakowie w przygotowywany przez Rząd Program Reindustrializacji Górnego Śląska dotyczący przemysłu ciężkiego, głównie górnictwa i hutnictwa?

Mamy nadzieję, że nasze starania o uratowanie części surowcowej i kilku tysięcy miejsc pracy w naszej Hucie przyniosą pozytywny efekt i strona rządowa zakończy wreszcie proces likwidacji przemysłu w Polsce.

Sprawozdanie ZKP

W roku 2014 Zakładowa Komisja Pojednawcza zbierała się w zespołach pojednawczych 3-5cio osobowych, według składanych wniosków. Wpłynęło 8 wniosków z roszczeniami wobec Pracodawcy. Zespoły Pojednawcze odbyły 15 spotkań roboczych.

Półowa postępowań pojednawczych zakończyła się ugodowo, co oznacza, że roszczenia pracownicze zostały zaspokojone na poziomie ZKP. Dwie sprawy na prośbę wnioskodawców zostały skierowane do Sądu Pracy. Dwie sprawy dotyczyły roszczeń płacowych i nie były związane z dyscypliną pracy, pozostałe zaś wnioski dotyczyły rozwiązywania umów o pracę zarówno co do trybu rozwiązania, jak i samego uzasadnienia takiego rozwiązania. Jedna ze spraw dotyczyła rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem z powodu nieobecności w pracy spowodowanej chorobą. Ponieważ Pracodawca usztywnił stanowisko sprawa ta na prośbę wnioskodawcy została przekazana do Sądu Pracy. W przypadku zwolnień z tytułu naruszenia artykułu 52 KP, czyli ciężkiego naruszenia dyscypliny pracy, wnioskodawcy najczęściej prosili o zmianę trybu rozwiązania umowy.

Jako Komisja Pojednawcza jesteśmy do Państwa dyspozycji w godzinach pracy pod numerami telefonów: Pfister Krzysztof 784 526 899, Waclaw Kustra 795 438 029.

Wnioski do ZKP można składać w pokoju 254 bud. Z lub po telefonicznym umówieniu. Można też mailowo na adres: waclaw.kustra@arcelormittal.com

Pokój Zakładowej Komisji Pojednawczej znajduje się w bud. Z na 2 piętrze, pod numerem 251. (W. Kustra)

Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych AMP SA na 2015 rok (kontynuacja)

§ 13

Świadczenia turystyczno-rekreacyjne

1. Świadczenia mogą być realizowane:
 - a) w formie kilkudniowych wyjazdowych turnusów turystyczno-rekreacyjnych:
 - *do 10 dni – dla pracowników, o których mowa w pkt. 2 ppkt. a) i b),
 - *do 7 dni – dla pracowników, o których mowa w pkt. 2 ppkt. c), lub b) w formie zajęć rekreacyjnych,
 po rozpatrzeniu przez GKŚS ofert złożonych przez obsługującego Fundusz, zawierających elementy turystyczne i rekreacyjne z uwzględnieniem postanowień pkt. 6 i pkt.7.
 2. Ze świadczenia może korzystać:
 - a) pracownik wykonujący pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze przez okres co najmniej 60 miesięcy przed złożeniem wniosku (tylko na potrzeby Funduszu ww. warunek 60 miesięcy liczony jest bez względu na czas przebywania pracownika np.: na absencji chorobowej),
 - b) pracownik, który przepracował w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze co najmniej 15 lat (ww. warunek 60 miesięcy oraz 15 lat odnosi się też do pracy w tych warunkach również u innego pracodawcy),
 - c) pracownik, który ukończył 50 lat życia lub pracownik, który posiada orzeczenie o stopniu niepełnosprawności.
 3. Pracownicy mogą skorzystać w 2015 roku z dwóch świadczeń, w tym z jednego turnusu wyjazdowego (bez względu na czas jego trwania).
 4. Wartość świadczenia wynosi:
 - a) w przypadku wyjazdowych turnusów turystycznych - nie więcej niż 162,00 zł za każdy dzień, łącznie nie więcej niż 1.620,00 zł/os,
 - b) w przypadku zajęć rekreacyjnych – nie więcej niż 500 zł za jeden cykl (10 dni po trzy zajęcia dziennie).
 5. Warunkiem otrzymania świadczenia jest przedłożenie wniosku o skierowanie na świadczenie i pozostałych dokumentów, a w przypadku pkt. 1 ppkt. a) dodatkowo karty urlopowej lub urlopu albo faktu przebywania na świadczeniu rehabilitacyjnym potwierdzonego na wniosku przez osobę wyznaczoną w danej komórce organizacyjnej do wprowadzania czasu pracy. Ponadto pracownik, który przepracował w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze co najmniej 15 lat składając wniosek na drugie świadczenie w 2015 r. jest zwolniony z obowiązku dołączania zaświadczenia potwierdzającego przepracowanie 15 lat.
 6. W przypadku kilkudniowych wyjazdowych turnusów turystycznych uprawniony pracownik może skorzystać z oferty dostępnej w każdej z firm obsługującej Fundusz - za pośrednictwem właściwego dla niego obsługującego Fundusz.
 7. W przypadku zajęć rekreacyjnych uprawniony pracownik może skorzystać z oferty dostępnej u właściwego dla niego obsługującego Fundusz, przy czym w przypadku pracowników z lokalizacji Spółki w:
 - a) Dąbrowie Górniczej i Sosnowcu – usługi realizowane będą przez Fundację Ochrony Zdrowia w Dąbrowie Górniczej (firmę Unimed Sp. z o.o.),
 - b) Krakowie – usługi realizowane będą przez Fundację Własności Pracowniczej w Krakowie (firmę Edmed Sp. z o.o.),
 - c) Pozostałych lokalizacjach - usługi realizowane będą przez firmy, których oferty zostały przyjęte przez GKŚS, zgodnie z postanowieniami pkt. 1.
 8. Wysokość dofinansowania jest zróżnicowana i zależna od dochodu ustalonego zgodnie z zasadami określonymi w §7 i §8 oraz z zastosowaniem: tabeli nr 3a w przypadku pracowników, o których mowa w pkt. 2. ppkt. a) i b) oraz tabeli nr 3b w przypadku pracowników, o których mowa w pkt. 2. ppkt. c).



Biuro Turystyczne HUT-PUSS.A.

czynne: poniedziałek, środa, piątek godz. 7-15,
wtorek, czwartek godz. 8-16
ul. Mrozowa 1, I piętro, pok. 15, 16
tel. 12 643 87 40, 12 643 87 41

e-mail: turystyka@hutupus.com.pl; www.hpturystyka.pl

Wycieczki zagraniczne (cz.I)

- Francja - Lazurowe Wybrzeże 9-16 maja, cena 1899 zł
W cenie przejazd autokarem, opłaty drogowe, wjazdowe, parkingi, 5 noclegów w hotelach**/***: pokoje 2, 3 – osobowe z łazienkami, 5 śniadań, 5 obiadokolacji, opieka pilota - przewodnika, ubezpieczenie NNW do 2 000 € KL 15.000 € bagażu do 200 € podatek VAT. Świadczenia nie zawarte w cenie to bilety wstępu do zwiedzanych obiektów: Monaco: Oceanarium + Pałac: ok. 20 € Muzeum Picassa: ok. 6 € Kanion Verdun; rowery wodne: ok. 12 € komunikacji miejskiej: Monaco, ok. 2 € dopłata do pokoju 1-os. to 490 zł, kolejność zwiedzania może ulec zmianie, cena nie zawiera świadczeń nie wymienionych w ofercie.
- Grecja – Wyspa Thassos 16-25 lipca, cena 1790 zł
W cenie 7 noclegów, wyżywienie HB: w formie śniadań i obiadokolacji (śniadania bufet szwedzki - pieczywo, wędliny, sery, dżem, miód, kawa, herbata) obiadokolacje serwowane, dwudaniowe z deserem, wyżywienie serwowane jest w odległym o 100 m od Herih hotelu Ellas, transport autokarem (klimatyzacja, barek, wc), opieka pilota, ubezpieczenie KL, NNW. Świadczenia nie zawarte w cenie: opłata za prom na/z Thassos 15 € w dwie strony za osobę.
- Bulgaria – Kiten/Primorsko 27.06-6.07. cena 1529 zł
- Bulgaria – Kiten/Primorsko 24.07-2.08. cena 1729 zł
- Bulgaria – Kiten/Primorsko 29.08-7.09. cena 1529 zł
W cenie 7 noclegów, wyżywienie 3 razy dziennie, lunch pakiet na drogę powrotną do Polski, ubezpieczenie TU Signal Iduna Polska SA KL 10.000 € NNW 7.000 zł, ubezpieczenie od następstw chorób przewlekłych, opieka polskiej i miejscowej obsługi, korzystanie z basenu przy hotelu, podatek VAT. Świadczenia nie zawarte w cenie: ubezpieczenia od kosztów rezygnacji z imprezy, ubezpieczenia od kosztów przerwania imprezy, opłaty klimatyczne płatne w hotelu: dorośli 2 lewa/os./dzień, dzieci 12-18 lat 1,50 lewa/os./dzień; dzieci 0-12 lat 1 lewa/os./dzień, dopłaty za pokój 1-osobowy 350 zł, za serwis plażowy, napoje do obiadów i kolacji.



Hutnicza Fundacja Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej zaprasza Darczyńców naszej Fundacji na **bezpłatne specjalistycznie badanie USG jamy brzusznej w dniach 23 – 27 lutego br.**

Rejestracja telefoniczna na badanie odbędzie się w dniu **16 lutego 2015 r.**, w godz. **9.00 - 10.30** pod tel.: **787 610 696**. Badania będą przeprowadzane w pracowni USG, os. Handlowe bl. 8 w gabinecie lek. med. Bożeny Stępień.
Ilość miejsc ograniczona.

NOWOHUCKI BIULETYN SOLIDARNOŚCI

Pismo wydawane przez KRH NSZZ "Solidarność" do użytku wewnętrznego członków i sympatyków NSZZ "Solidarność".

Red.: Leszek J. Kochan (red. odp.), Mirosława Włazińska

Nakład 1500 szt. Tel/fax 12 290 37 72, 12 290 38 29.

e-mail: nbs.krh@poczta.fm, solidarosc@krhhts.pl www.krhhts.pl