ARCELORMITTAL POLAND S.A. KOMISJA ROBOTNICZA HUTNIKÓW
Solidarność NSZZ

Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 5/1273
5 lutego 2014 r.
Kraków

Dyrektor AMP podsumowuje 2013 rok

Manfred Van Vlierberghe, dyrektor generalny i wiceprezes Zarządu ArcelorMittal Poland podsumowuje ostatni rok.

Początek roku to czas na podsumowanie poprzedniego. W tym celu spotkaliśmy się z dyrektorem generalnym, Manfredem Van Vlierberghe. Oto jak podsumował rok 2013 w naszej firmie.

- Najlepszym sposobem na podsumowanie roku 2013 jest użycie czterech słów - to był niezwykły rok! W każdym obszarze naszej firmy. Począwszy od jej działalności, poprzez sytuację rynkową, inwestycje, strategię, zaangażowanie i styl pracy naszych zespołów - krótko podsumowuje wiceprezes.

Najważniejsze osiągnięcia …

Z całą pewnością jest to remont dwóch dąbrowskich pieców przeprowadzony w rekordowym czasie. Możemy pochwalić się także wieloma inwestycjami. - Projekty te zostały przeprowadzone dzięki ogromnemu zaangażowaniu naszych pracowników na liniach. Czy wiecie, że 2/3 wszystkich inwestycji zostało oddanych do użytku w ostatnich dwóch tygodniach roku 2013? A to dzięki temu, że pracownicy zgodzili się przychodzić do pracy w okresie świątecznym. To naprawdę niezwykłe - komentuje dyrektor generalny. Ponadto dzięki niezwykłemu zaangażowaniu pracowników i ich ciężkiej pracy wszystkie zakłady naszej firmy osiągnęły 3 poziom w standardach zapobiegania wypadkom śmiertelnym. Dokonaliśmy tego jako pierwsi w segmencie wyrobów płaskich w Europie. Oprócz inwestycji i BHP dyrektor generalny podkreśla inne osiągnięcia w działalności naszej firmy. Dzięki ogromnemu postępowi w ramach podejścia WCM i projektów zwiększających niezawodność urządzeń udało nam się osiągać rekordowe wyniki. - Ale to, co powoduje, że jako dyrektor generalny czuję się bardzo dumny patrząc na miniony rok, to zaangażowanie i duch zespołowy, który zaobserwowałem, kiedy organizowaliśmy Dzień BHP i podczas Marszobiegu Dobroczynnego - dodaje.

... i wyzwania

Największym z nich nadal pozostaje bezpieczeństwo. Szczególnie po drastycznych wydarzeniach w 2012 roku musieliśmy zmienić nasze zachowanie, aby zapobiegać wypadkom poważnym. Pomimo tego, że nasze wyniki w obszarze BHP ulegają poprawie, naszą największą słabością w dalszym ciągu jest dyscyplina. Dlatego w 2014 roku skupimy się przede wszystkim na wypadkach poważnych, ponieważ analizy pokazują, że jej brak w przestrzeganiu zasad to główna przyczyna tych wypadków.

- Znamy zasady, ale pozwalamy sobie na odstępstwa od nich. A to ma często dramatyczne konsekwencje dla nas i naszych rodzin. Musimy położyć temu kres - podkreśla wiceprezes.

Zaangażowanie pracowników

- Tutaj mogę użyć tylko jednego słowa: nadzwyczajne! Jak już wspomniałem wiele razy w minionym roku pokazaliście, że jesteście w stanie ustanawiać nowe benchmarki, dokonywać rzeczy, które wydają się niemożliwe. Jeśli ta skuteczność i zaangażowanie przełoży się na dyscyplinę i przestrzeganie zasad, z całą pewnością będziemy benchmarkiem w całej grupie ArcelorMittal - podsumowuje Manfred Van Vlierberghe.

Plany na rok 2014

Nasze plany na rok 2014 odpowiadają planowi wieloletniemu i obszarom, które w 2013 ustanowiliśmy jako priorytety. WCM będzie naszą podstawą. W tym roku skupimy się głównie na: bezpieczeństwie i zapobieganiu wypadkom poważnym oraz pracy nad bezpieczeństwem podwykonawców, niezawodności, kulturze szczerości i zaufania, tworzeniu wartości, efektywności energetycznej i wyeliminowaniu marnotrawstwa.

Tak więc w imię szczerości pozwalamy sobie na krótki komentarz.

Chyba nigdy nikt z dyrekcji nie wypowiadał się tak pozytywnie o zaangażowaniu pracowników odkąd Polskie Huty Stali zostały sprywatyzowane. Używane określenia: niezwykłe, zaangażowanie, niezawodność, rekordowe, poprawa i w końcu nadzwyczajne charakteryzują, w jakim momencie znajduje się sama spółka ArcelorMittal Poland oraz wykonujący swoją ciężką pracę pracownicy. Nie da się ukryć - wszyscy pracownicy powinni być z takiej oceny dumni - dumni do potęgi.

Ale, ale. Pochlebstwa i swego rodzaju poklepanie po plecach przełożonego szybko się zapomina, czasami już na drugi dzień. Szczere słowa i szczerze doceniona praca powinny skutkować wymierną oceną, a mianowicie podwyżkami płac. Jak na razie, o czym pisaliśmy w poprzednim nimerze NBS w relacji z posiedzenia ZOK NSZZ „Solidarność" odczucia pracowników odnośnie docenienia przez pracodawcę ich pracy są jednoznacznie odmienne.

Rozliczanie czasu pracy - pytania i odpowiedzi?

W związku ze zmianami wprowadzonymi przez dyrekcję ArcelorMittal Poland, dotyczącymi zasad rozliczania czasu pracy dla pracowników ruchu czterobrygadowego (4BOP) i pewnego rodzaju niejasnościami, zwróciliśmy się z pytaniami do Pana Cezarego Kozińskiego - Głównego Specjalisty Dialogu Społecznego o wyjaśnienie kilku kwestii.

1) Czy prawdą jest, iż pracownicy 4BOP będą mieli płacone tylko za nominalny czas pracy w danym miesiącu (czyli za 168 godzin), a nie za czas faktycznie przepracowany?

2) Jeśli odpowiedź jest na TAK, to za jaki czas będzie płacony dodatek zmianowy?

3) Jak zostanie rozliczony czas pracy w sytuacji, gdy pracownik posiada niewykorzystane dni wolne (W-12 w Krakowie) za poprzednie okresy?

dokończenie na str. 2

dok. ze str. 1 **ROZLICZANIE CZASU PRACY ...**

4) Jeżeli faktycznie będą mieli płacone za czas nominalny, to czy można nie płacić za wykonaną pracę?

5) Na jakiej podstawie przełożeni mają rozliczać czas pracy według nowej interpretacji (zarządzenie, polecenie itp. wskazówki)?

Odpowiedź:

1\. Tak - za styczeń pracownicy otrzymają płacę zasadniczą za nominalny czas pracy danego miesiąca + KH od nominalnego czasu pracy + dodatek zmianowy od nominalnego czasu pracy.

Jeżeli w styczniu pracownik wziął W12, to oczywiście otrzyma również wynagrodzenie za ten dzień (płacone jak za urlop wypoczynkowy).

2\. Po zakończeniu okresu rozliczeniowego (tj. np. wraz z wynagrodzeniem za marzec) nastąpi rozliczenie czasu pracy pracownika.

Przykładowe rozliczenie:

- wg harmonogramu pracownik przepracował 544 h,
- norma czasu pracy w I kwartale - 496 h,
- różnica czasu pracy = 544 - 496 = 48 h
- pracownik wykorzystał 3 dni W12 (zawsze otrzymuje oczywiście wynagrodzenie za ten dzień - patrz pkt.1\.) = 48 h - 24 h (3 x 8 h) = 24 h przepracowanych poza normę czasu pracy w I kwartale.

Pracownik otrzyma zatem wraz z wynagrodzeniem za marzec (luty i marzec rozliczamy tak samo jak styczeń) dodatkowo:

- wynagrodzenie zasadnicze za 24 h przepracowane ponad normę czasu pracy,
- dopłatę 100% za 24 h,
- dodatki zmianowe za 24 h,
- Kartę Hutnika za 24 h.

Wypoczynek po pracy i nie tylko

Małopolska Terenowa Komisja Świadczeń Socjalnych informuje uprawnionych do korzystania w 2014 roku ze świadczeń z ZFŚS ArcelorMittal Poland S.A., że w zakresie wypoczynku po pracy organizowanego w 2014 r. obowiązują nowe zasady:

1. Osoba uprawniona przed złożeniem wniosku jest zobowiązana dostarczyć - do firmy obsługującej ZFŚS, tj. Hut-Pus S.A. w Krakowie ul. Mrozowa 1 – „Informację o dochodach w rodzinie na potrzeby ZFŚS ArcelorMittal Poland S.A.”.- *wzór stanowi załącznik Nr 1 do Regulaminu.*

2. W „Informacji o dochodach w rodzinie na potrzeby ZFŚS ArcelorMittal Poland S.A.” należy podać średniomiesięczne dochody z ostatnich trzech miesięcy poprzedzających złożenie tej informacji, obliczone wg zasad ujętych w § 8 Regulaminu ZFŚS.

3. Dochody podane w informacji są ważne przez okres 6 miesięcy od ich złożenia, ale nie dłużej niż do 31.12.2014 r.

4. Jeśli osoba uprawniona nie złoży Informacji o dochodach w rodzinie na potrzeby ZFŚS może korzystać ze świadczeń z ZFŚS jak osoba deklarująca najwyższy dochód w rodzinie (tj. z najniższym dofinansowaniem).

5. 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).

6. Do organizowania wypoczynku po pracy w 2014 r, Pracodawca upoważnia podmioty wyspecjalizowane w organizowaniu powyższej działalności, tj. Biuro Podróży „Partner” Sp. z o.o. Sp. Komandytową oraz HUT-PUS S.A. W zakresie wypoczynku po pracy uprawniony może skorzystać z ofert dotyczących wycieczek lub rajdów dostępnych w każdej z ww. firm.

7. Wysokość dofinansowania do wypoczynku po pracy jest zróżnicowana i zależna od dochodu, ustalonego zgodnie z zasadami określonymi w § 7 i 8 Regulaminu ZFŚS oraz z zastosowaniem poniższej tabeli nr 4, a także z uwzględnieniem postanowień zawartych w pkt. 8 poniżej.

Dopłaty z ZFŚS do „wypoczynku po pracy”

Wysokość dochodu na osobę w rodzinie (w złotych)	% dopłaty do świadczenia dla osoby uprawnionej do korzystania z ZFŚŚ
do 1000	60%
od 1001 do 2500	50%
od 2501 do 3500	40%
powyżej 3500	30%

8. Dofinansowanie do wypoczynku po pracy realizowane jest w 2014 roku w miarę posiadanych środków z uwzględnieniem poniższych zasad:

a) **bilety, karnety wstępu do teatru, kina, na koncerty na basen itp**.: uprawnieni mogą skorzystać łącznie z **6 tego typu świadczeń w roku na osobę**, z zastrzeżeniem postanowień ppkt.b,

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

c) wycieczki - nie można łączyć kilku wyjazdów wycieczkowych:

* uprawnieni **do 2 wycieczek wielodniowych na rok** (w tym 1 wycieczki zagranicznej). Przy czym maksymalny czas trwania jednej z wycieczek to do 6 dni (maksymalnie 4 noclegi), a drugiej z wycieczek to do 10 dni (maksymalnie 7 noclegów),

* uprawnieni **do 2 wycieczek jednodniowych na rok** (wyjazd i powrót tego samego dnia).

d) **pobyty w Hotelu Jaskółka w Ustroniu lub Ośrodku Rekreacyjno-Wypoczynkowym Karolinka w Karpaczu**: pracownicy i uprawnieni członkowie ich rodzin :

* pobyty zwykłe – łącznie **do 7 osobodni w roku**,

* pobyty specjalne (Święta Wielkanocne, Święta Bożego Narodzenia, Nowy Rok oraz „długie weekendy”) – łącznie **do 3 osobodni w roku**.

Nie można łączyć pobytów zwykłych ze specjalnymi.

e) rajdy: uprawnieni - **do 2 rajdów na rok**.

9. Wnioski w zakresie wypoczynku po pracy składane są bezpośrednio u organizatora wypoczynku tj. w Hut-Pus S.A.

10. W Hut-Pus S.A. dokonuje się wszelkich formalności związanych z dostępnymi ofertami wypoczynku po pracy (w tym wpłata zaliczki/należności), na dofinansowanie których zgodę udzieliła Małopolska TKŚS.

Oferty w przyszłości dostępne będą na stronie firmy:

dokończenie na str. 4

Zatrudnienie w AMP SA - prowizorium na 2014

Poniższe dane zostały zaczerpnięte z przekazanej organizacjom związkowym przez pracodawcę informacji pt. Plan zatrudnienia w formie prowizorium na rok 2014.

1. Założenia.

Mając na uwadze bieżącą sytuację na rynku wyrobów stalowych, Pracodawca w roku 2014 dążyć będzie do dalszej optymalizacji zatrudnienia, mającej na celu optymalne wykorzystanie mocy produkcyjnych, zwiększenie elastyczności zatrudnienia, a tym samym do dalszej poprawy wskaźników produktywności.

W roku 2014 Pracodawca planuje dalszą, konsekwentną realizację procesu optymalizacji poziomu zatrudnienia, głównie w oparciu o wyniki analiz WFP 1515 (zakłady produkcyjne) oraz SSG&A Local Program (dotyczy Biur i Zakładów pomocniczych dla procesu produkcyjnego).

Sytuacja na rynku wyrobów stalowych będzie istotnym elementem wpływającym na bieżącą politykę Spółki, w tym optymalizację zatrudnienia i będzie determinować podejmowanie działań nie ujętych w Planie Zatrudnienia na rok 2014.

2. Główne działania w sferze optymalizacji poziomu zatrudnienia.

Zadania optymalizacji poziomu zatrudnienia są ściśle powiązane z bieżącą sytuacją rynkową. Planowane działania w obszarze personalnym zmierzać mają do osiągnięcia zaplanowanej wielkości zatrudnienia oraz zmian jakościowych. Jako integralny element optymalizacji poziomu zatrudnienia, restrukturyzacja jakościowa Załogi ma na celu przede wszystkim zapewnienie odpowiednich kwalifikacji niezbędnych na każdym stanowisku pracy.

Kolejnym, równie ważnym aspektem jest ciągłe doskonalenie i rozwój personelu, podnoszące efektywność pracy i mające ogromny wpływ na kreowanie kultury organizacyjnej Spółki.

Za identyfikację potrzeb szkoleniowych Załogi odpowiedzialni są kierownicy poszczególnych komórek organizacyjnych. Znając dokładnie specyfikę stanowisk oraz niezbędne wymagania, właśnie oni określają tematykę, formę, tryb i częstotliwość szkoleń niezbędnych dla podległych im pracowników.

Z drugiej strony podobna działalność, w zakresie szeroko rozumianego rozwoju Załogi oraz dążenia do zachowania standardów Korporacji, prowadzą służby Dyrektora Personalnego.

Realizacja szkoleń odbywa się w oparciu o kwartalnie przygotowywane harmonogramy, w ramach rocznego budżetu przewidzianego na tę działalność.

3. Planowane wielkości i zmiana poziomu zatrudnienia.

Założone w Budżecie AMP S.A. na rok 2014 działania optymalizacji zatrudnienia oparte są głównie na kontynuacji wdrażania inicjatyw i pomysłów wynikających z analizy SSG&A Local Program i dotyczą przede wszystkim Biur i Zakładów pomocniczych dla procesu produkcyjnego.

Odejścia pracowników oparte będą na następujących instrumentach:

a) SSG&A Local Program,

b) inne odejścia - tzw. naturalne,

c) powszechne obowiązujące przepisy prawa pracy oraz wewnątrzorganizacyjne źródła prawa pracy, przy czym w roku 2014, analogicznie jak w roku 2013, nie zakłada się realizacji programów odejść pracowniczych, jak również wszczynania procedury określonej w Art. 2. Ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Działania optymalizacji zatrudnienia w obszarze produkcyjnym, wykorzystywać będą wyniki analizy WFP1515.

Planowane zmiany w poziomie zatrudnienia w 2014 r.
(w oparciu o budżet Spółki na rok 2014)

Planowany stan na 31.12.2013(AMP i ZKZ)	**11.373**
Przyjęci, *w tym Zainstaluj się, przejęcie interimów*	241
Zwolnienia, *w tym SSG&A Local Program, inne (emerytury)*	- 351*
* ***przesunięcia do Biura Alokacji***: *49*	
Planowany stan na koniec roku 2014	**11.263**

W związku z niestabilną sytuacją na rynku wyrobów stalowych na świecie prowadzone są analizy w celu opracowania alternatywnych rozwiązań, pozwalających na bieżące reagowanie na niekorzystne sygnały rynkowe. Może to doprowadzić do wdrażania działań nie ujętych w prezentowanym Planie Zatrudnienia.

W 2014 roku planowane są kolejne przejęcia pracowników w ramach realizacji programu Zainstaluj się oraz uruchomienie programu Zainstaluj się dla stanowisk robotniczych.

Prowadzone są intensywne analizy obszaru produkcyjnego pod kątem określenia potrzeb wynikających z istnienia "Luki Pokoleniowej". Planowane jest uzupełnienie wakatów po odejściach pracowników, wynikających z uzyskania uprawnień emerytalnych. W niektórych przypadkach konieczne będzie wcześniejsze zatrudnienie nowych pracowników, na okres umożliwiajaący ich przeszkolenie i przekazanie unikalnej wiedzy.

Analiza "Luki Pokoleniowej" dostarczy danych odnośnie ukierunkowania współpracy AMP ze szkolnictwem zawodowym i średnim technicznym. Współpraca pozwoli na wykształcenie kadr pod przyszłe potrzeby zatrudnieniowe zakładów produkcyjnych AMP.

Prowadzone są również analizy mające na celu określenie możliwości zatrudnienia pracowników Biura Alokacji w innych obszarach (przejmowanie prac świadczonych dotychczas przez podwykonawców zewnętrznych) w celu obniżenia kosztów usług obcych.

Prowadzone są prace nad przygotowaniem wdrożenia działań, nie ujętych w przedstawianym Prowizorium. Działania te będą dotyczyć m.in.:

- Obszaru gospodarki złomem na Stalowni w Dąbrowie Górniczej,
- Elektrociepłowni Kraków.

Restrukturyzacja jest szeroko pojętą zmianą w organizacji i niekoniecznie dotyczy zmian w zatrudnieniu. Proces zmiany struktury zatrudnienia jest trudnym procesem, wymagającym dobrej woli i współpracy wszystkich stron. Tylko przy tym założeniu można wypracować satysfakcjonujące rozwiązania. Celem jest zwiększenie wydajności, efektywności, usprawnienie organizacji pracy, co jest możliwe na wiele różnych sposobów. Taka reorganizacja, redefinicja realizowanych zadań, sposobu funkcjonowania w dziale czy na stanowisku pracy, wymaga również otwartej postawy po stronie Załogi.

Informuję jednocześnie, iż stosownie do postanowień §76 ust.2 i ust.3. ZUZP, w przypadku zaistnienia zmian rzutujących na dane zaprezentowane w niniejszym dokumencie, Stronie Związkowej zostaną przekazane dodatkowe informacje uzupełniające.

Bieda polskich dzieci

W Polsce najmłodsi są najbardziej narażeni na ubóstwo. Niemal 1,5 mln dzieci i młodzieży żyje w biedzie i niedostatku - to najnowsze dane GUS.

W ub. tygodniu GUS przedstawił wstrząsającą publikację „Warunki życia rodzin w Polsce". Z raportu wynika, że dzieci często są głodne, nie jedzą mięsa i owoców, nie mają podręczników. Co trzecie dziecko rodzi się w biedzie. Na 8,9 mln dzieci w wieku 0 -24 lata, w biedzie żyje 1,4 mln. W najgorszej sytuacji są rodziny, w których wychowuje się więcej dzieci. Poniżej minimum egzystencji żyje prawie 10% rodzin wychowujących 3 dzieci i 26,6% mających 4 dzieci lub więcej.

- Nasza polityka społeczna postawiona jest na głowie- twierdzi prof. Krystyna Iglicka, demograf - Często pomagamy tym, którzy takiej pomocy nie potrzebują, a zapominamy o najsłabszych, m.in. dzieciach.

Okazuje się, że państwo wydaje na jedną ubogą rodzinę tylko około 30 zł rocznie. Od 2013 roku nie zmieniła się wysokość świadczeń dla rodzin. Waloryzacja progu dochodowego uprawniającego do korzystania z pomocy miała miejsce tylko raz, w 2012 roku.

Eksperci uważają, że państwo pomaga nie tylko za mało, ale też nieracjonalnie. Potrzebnych pieniędzy można poszukać tam, gdzie są marnotrawione, a pomoc musi być skuteczniejsza. Konieczne jest również zniesienie fiskalizmu, zwłaszcza wobec zarabiających niewiele.

W lutym nie kupujemy w Lidlu!

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność" stanowczo zaprotestowała przeciwko łamaniu podstawowych praw pracowniczych i związkowych w Lidl Polska.

W styczniu 2013 roku pracownicy sieci Lidl założyli organizację NSZZ „Solidarność". Niemal na początku zarząd spółki rozpoczął działania noszące znamiona szykanowania działalności związkowej. W grudniu 2013 roku przewodnicząca oraz wiceprzewodniczący organizacji zakładowej NSZZ „Solidarność" otrzymali dyscyplinarne wypowiedzenia z pracy. Jako przyczynę zwolnienia pracodawca podał m.in. udział tych osób w akcjach protestacyjnych, które rzekomo były nielegalne.

W związku z powyższym KK zadecydowała o podjęciu długofalowej akcji protestacyjnej w celu znormalizowania stosunków pracowniczych w sieci sklepu Lidl. W pierwszym etapie akcji apelujemy do członków NSZZ „Solidarność" o zaniechanie robienia zakupów w tej sieci w miesiącu lutym.

Ponadto KK rozpatrzy skierowanie skargi na działania zarządu Lidl Polska do instytucji międzynarodowych m.in. OECD i MOP.

Premia za styczeń w AMP SA

Stosownie do postanowień zapisu cz.II ust.3 „Zasad uruchamiania i przyznawania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego dla pracowników ArcelorMittal Poland SA" informujemy, że:

- koszt przerobu 1 tony produkcji podstawowej za styczeń 2014 r. w porównaniu do średniego kosztu z Biznes Planu wyniósł 96%,

- Fundusz Premiowy, zgodnie z cz.I ust.4 pkt 2 „Zasad...", w związku z obniżeniem kosztu przerobu wynosi **7,56% od płac zasadniczych pracowników Spółki.**

dok. ze str. 2 **WYPOCZYNEK PO PRACY ...**

http://hpturystyka.pl/ w zakładce przeznaczonej dla osób uprawnionych do korzystania z ZFŚS ArcelorMittal Poland S.A.

Ponadto w zakresie świadczeń profilaktycznych (§ 13):

Wymienieni w § 13 pracownicy mogą skorzystać w 2014 roku **z dwóch świadczeń profilaktycznych**, w tym z jednego turnusu wyjazdowego (bez względu na czas jego trwania).

Natomiast pracownik, który przepracował w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze co najmniej 15 lat, (§ 13 pkt. 2 ppkt b) składając wniosek na drugie świadczenie w 2014 r. jest zwolniony z obowiązku dołączania zaświadczenia potwierdzającego przepracowanie 15 lat.

W zakresie pożyczek na cele mieszkaniowe (§ 18) wyznacza się **termin składania wniosków** przez pracowników **do 30.04.2014 r.** Natomiast wypłata pożyczek będzie realizowana sukcesywnie od czerwca 2014 r.

Rusza program Mini Grantów „Działam, pomagam, jestem wolontariuszem"

Jeżeli bierzesz aktywny udział w życiu społeczności lokalnych, działasz na rzecz organizacji pozarządowych, jesteś członkiem stowarzyszenia, pomagasz innym, jednym słowem jesteś wolontariuszem – ten program kierujemy do Ciebie! Zaprezentuj nam swoją działalność, przedstaw projekt i złóż wniosek do 7 marca a możesz zdobyć dla organizacji, w której jesteś wolontariuszem, nawet 20 tys. zł.

Regulamin oraz niezbędne dokumenty możesz znaleźć w Intranecie pod linkiem: http://studnia/Strony/main.aspx (*dostęp tylko po zalogowaniu w firmie*) oraz w Biurze Odpowiedzialności Biznesu ArcelorMittal Poland. Wszystkie informacje o projekcie możecie uzyskać pod nr telefonu: 32 776-79-54 lub adresem e-mail:

magdalena.kusmierz@arcelormittal.com

Zespół Odpowiedzialności Biznesu

Biuro Turystyczne HUT- PUS S.A.
ul. Mrozowa 1, 30-969 Kraków
tel. 12 643-87-40, 12 643-87-41

BIURO TURYSTYCZNE HUT-PUS S.A. ORGANIZUJE WYJAZDY KRAJOWE I ZAGRANICZNE W SEZONIE ZIMOWYM I LETNIM!

OFERUJEMY:
1) WYPOCZYNEK DLA DZIECI I MŁODZIEŻY
2) ŚWIADCZENIA PROFILAKTYCZNE
3) WYPOCZYNEK PO PRACY
4) WYJAZDY INTEGRACYJNE
5) BILETY WSTĘPU DO KIN, TEATRÓW I NA KONCERTY itp.

ZAPRASZAMY PRACOWNIKÓW ARCELORMITTAL POLAND ORAZ EMERYTÓW I RENCISTÓW.

BIURO TURYSTYCZNE HUT-PUS S.A. ORGANIZUJE WYPOCZYNEK DLA DZIECI, WCZASY DLA DOROSŁYCH: WYCIECZKI KRAJOWE, WYCIECZKI ZAGRANICZNE, IMPREZY W KARNAWALE, KULIGI Z OGNISKIEM, PIELGRZYMKI (KANONIZACJA OJCA ŚWIĘTEGO W RZYMIE), PROFILAKTYKĘ ZDROWOTNĄ WYJAZDOWĄ, PROFILAKTYKĘ STACJONARNĄ W CENTRUM REHABILITACJI „EDMED" SP Z O.O. NA UL. SZYBKIEJ 27 W KRAKOWIE.

ZAPRASZAMY PRZEZ CAŁY ROK DO SIEDZIBY BIURA: Pn, Śr, Pt 7:00-15:00, Wt, Cz, 8:00- 16:00. ZGODNIE Z ZAPISEM REGULAMINU ZFŚS SKŁADANIE OŚWIADCZEŃ I WNIOSKÓW DOTYCZĄCYCH DOFINANSOWANIA ODBYWA SIĘ TYLKO W SIEDZIBIE HUT-PUS S.A UL.MROZOWA 1 POK. 16.

e-mail. turystyka@hutpus.com.pl www.hpturystyka.pl

NOWOHUCKI BIULETYN SOLIDARNOŚCI
Pismo KRH NSZZ "Solidarność". Red.: Mirosława Wlazińska, Roman Wątkowski (red. odp.). Tel. 290-38-29, tel/fax 290 37-72. Nakład 1 500 szt. Numer zamknięto 05.02.2014 r. Do użytku wewnętrznego członków i sympatyków NSZZ "Solidarność".
e-mail: nbs.krh@poczta.fm, www.krhhts.pl