

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 09/ 20 / (1309)

04. 03. 2020 r.

Biuletyn Informacyjny
NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

Z okazji zbliżającego się święta Dnia Kobiet

**Wszystkim Paniom składamy
najszerzej i najserdeczniej życzenia:
zdrowia, wiele pomyślności w życiu
rodzinnym i zawodowym,
codziennych radości i spełnienia
najsukrytszych marzeń.**

**Życzymy wszystkim Paniom, aby nie tylko 8 marca,
ale każdy dzień w roku przynosił:
uśmiech, radość i zadowolenie.
Byście zawsze czuły się spełnione i zadowolone.**

**W imieniu Zarządu
NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA
Życzenia składa Przewodnicząca Związku
Krzysztof Wójcik**



ZESPÓŁ CENTRALNY

Kolejne w tym roku spotkanie Stron ZC podzielone zostało na dwie części. W pierwszej, której gościem był dyrektor finansowy i członek Zarządu AMP S.A. Pan Adam Preiss, została omówiona sytuacja spółki oraz całego hutnictwa w Unii Europejskiej. Po raz kolejny, w formie prezentacji, przedstawiono nam trudną sytuację finansową firmy, a w ocenie wielu obecnych był to swoisty wstęp do części drugiej, w której miano kontynuować negocjacje płacowe. Obraz przedsiębiorstwa, jaki został przedstawiony przez dyrektora Preissa miał chyba w zamiarze ostudzenie zapału i stonowanie żądań Strony społecznej, w sprawie podwyżek płac w roku 2020. Podsumowaniem prezentacji było nieaktualne już zdjęcie ze składowiskiem słabów w Krakowie, z miesiąca grudnia 2019 roku. To już było i to już przerabialiśmy. Na dzień dzisiejszy, z informacji jakie posiadamy, właśnie ze słabami jest duży problem, a portfel zamówień otworzył się na nowo. Gorzej może być z jego realizacją, bo na kluczowych stanowiskach robotniczych brakuje pracowników i to we wszystkich oddziałach AMP S.A. Z zażenowaniem przyjęliśmy brak szczegółowych informacji ze strony dyrektora finansowego spółki i wymijające odpowiedzi na zdawałoby się proste pytania. Pierwsze dotyczyło udziału procentowego naszych płac w kosztach ogólnych działalności firmy (parę lat temu było to 7 %) oraz kosztów zatrzymania i ponownego uruchomienia WP w Krakowie. Nie wiemy, czy dla dyrektora Preissa kwota 20, 50 lub 100 mln złotych to niewielki koszt (taka informacja padła z ust dyrektora finansowego), ale konkretnej odpowiedzi nie było, przynajmniej w sprawie restartu WP. W ogóle odnosiło się wrażenie, że pan dyrektor niewiele może powiedzieć, a już szczegółowych informacji nie chce lub nie może przekazać Stronie Społecznej. W części drugiej dyrektor St. Ból przedstawił kolejną propozycję pracodawcy w sprawie podwyżek płac w roku 2020. Generalnie pomysł właściciela zakładu podpisanie wstęp-

nej umowy płacowej, a kontynuowanie negocjacji dopiero po 15 kwietnia br. W tej częściowej umowie płacowej zaproponowano włączenie 80 zł dodatku układowego metodą na wprost, czyli do płacy zasadniczej, wypłatę 10 kwietnia (miesiąc wcześniej niż dotychczas) nagrody, w wysokości 250 zł na pracownika, tytułem wkładu pracy w I kwartale bieżącego roku, ustalenie najniższej płacy zasadniczej w spółce na poziomie 2680 zł oraz kontynuowanie zasad rozliczania i zatrudniania pracowników zmianowych w dodatkowe dni wolne od pracy. I to by było na tyle, jak kiedyś mawiał „profesor mniemanologii stosowanej” Jan Tadeusz Stanisławski. Oficjalne pismo i propozycje, dotyczące częściowego porozumienia płacowego w roku 2020, Strona Pracodawcy przesłała do wszystkich organizacji związkowych, będących sygnatariuszami ZUZP. We wstępie tego pisma możemy przeczytać między innymi: ... „ *uwzględniając bardzo trudną sytuację całego przemysłu hutniczego w Europie w tym ArcelorMittal Poland S.A. jak również konieczność realizacji w lutym i marcu 2020 priorytetowego zadania, jakim jest uruchomienie wielkiego pieca i stalowni w krakowskim oddziale Spółki, działając w poczuciu odpowiedzialności zarówno za przyszłość Spółki jak i wzajemne relacje na linii Pracodawca – Organizacje Związkowe, Strony postanawiają o podpisaniu niniejszego częściowego Porozumienia Płacowego na rok 2020 będącego integralną częścią kompleksowego Porozumienia Płacowego na rok 2020. Taki tryb postępowania daje – zdaniem Stron dialogu społecznego, możliwość maksymalnego wykorzystania potencjału stron dialogu społecznego w celu realizacji zadań koniecznych dla uruchomienia części surowcowej w Krakowie w założonym terminie. Strony za zasadne uznają jednocześnie kontynuowanie negocjacji w trybie, który pozwoliłby na zawarcie końcowego Porozumienia Płacowego, począwszy od 15 kwietnia br.* Każda z organizacji związkowych będzie musiała w najbliższym czasie podjąć w tej sprawie konkretną decyzję, ... Cd str nr 2

2 KURIER AKTUALNOŚCI NSZZ PRACOWNIKÓW AMP SA

Cd ze str nr 1... przy czym już w trakcie posiedzenia ZC i czytania tej oferty przez dyrektora St. Bóla oraz późniejszej dyskusji, dało się zauważyć, iż nie takiej oferty oczekiwali związkowcy i pracownicy spółki. Biorąc pod uwagę znaczne podwyżki cen energii, paliw, kosztów utrzymania mieszkań, o żywności nie zapominając, oferta pracodawcy jest bardzo uboga. Czytając doniesienia medialne z negocjacji płacowych górników z kompanii węglowej, czy miedziowych z KGHM, propozycja AMP S.A. nie pokryje nawet kosztów inflacji i wzrostu cen. Te firmy to akurat spółki skarbu państwa, ale i w wielu innych, prywatnych firmach, podwyżki płac planowane na rok 2020 są dużo wyższe niż w naszej firmie. Oczekiwania załogi są bardzo duże i nie ma się czemu dziwić, bo mamy od paru już lat rynek pracownika i za ciężką pracę, a taka jest w hutnictwie, każdy chce być godziwie nagradzany. Zapowiadają się więc bardzo trudne negocjacje, a że tradycją w tej firmie stał się już fakt, iż tego typu rozmowy kończyły się nie wcześniej niż w maju każdego roku, trzeba się będzie niestety uzbroić w cierpliwość. Jak powiedział nieformalnie jeden z obecnych na ZC, te propozycje to „ochłapy” i nie mają nic z wspólnego z tym na co liczy załoga AMP S.A. W sprawach różnych przedstawiciele HR poinformowali, iż przejścia pracowników z firm Interim do huty będą następowały sukcesywnie do końca czerwca br. w ilości około 50 pracowników na miesiąc. Termin kolejnego spotkania ZC zostanie ustalony na szczepku sekretarzy Stron. **K. Bak**

Kolprem - posiedzenie Komisji Socjalnej

W ubiegły wtorek w siedzibie Spółki Kolprem w Dąbrowie Górniczej odbyło się spotkanie Komisji Socjalnej. Głównym tematem było przyjęcie preliminarza wydatków na rok 2020. Jak już wcześniej informowaliśmy dzięki dobremu gospodarowaniu środkami finansowymi w latach ubiegłych nie ma zagrożeń dla poszczególnych świadczeń, z których korzystają pracownicy Spółki. Wypracowana rezerwa pozwoliła nawet na zwiększenie środków między innymi na dofinansowanie wycieczek. Przypominamy, że podpisany wcześniej Regulamin ZFŚS nie zmienił zasad korzystania ze środków Funduszu. Można więc korzystać z nich tak jak w latach poprzednich. W dalszej kolejności przyznano zapomogi dla pracowników będących w trudnej sytuacji zdrowotnej oraz przyjęto oferty biur turystycznych obsługujących nasz Fundusz.

W tym samym dniu na wniosek Organizacji Związkowych odbyło się spotkanie z Zarządem Spółki. Dyrekcje Spółki reprezentowali: Dyrektorzy: Pan Jarosław Ulfig i Stanisław Ból. Obecny był także szef Przewozów wewnętrznych Pan Witold Trebisz. Najważniejszym tematem było przygotowanie Spółki do uruchomienia WP w Krakowie. W najbliższych dniach mają wrócić wszyscy pracownicy, którzy zostali delegowani do Dąbrowy Górniczej. Mimo tego krakowski oddział Spółki Kolprem będzie musiał posiłkować się pracownikami z firm zewnętrznych. Obecni na spotkaniu związkowcy zadawali szereg pytań dotyczących braków w zatrudnieniu, możliwości przyjęć pracowników bezpośrednio do Spółki, funkcjonowania Punktu zdawczo-odbiorczego na Ruszczy. Ważnym tematem, który był poruszony w trakcie spotkania był projekt łączenia nastawni. Strona Związkowa została poinformowana o obecnej sytuacji w Spółce. Początek roku to rekordowe przewozy w DPZ. W tym roku możliwe będzie przewiezienie ok. 9 mln ton. Obecne zatrudnienie w Spółce to 878 osób. Struktura zatrudnienia przedstawia się następująco : DPW- 461, DPZ-164, DRI-216, inne – 37 osób. W Spółce pracuje obecnie 367 maszynistów i 100 dyżurnych ruchu i nastawniczych. Na koniec spotkania na pytanie o podwyżki płac Dyrektor Stanisław Ból powiedział, że Kolprem jako Spółka zależna musi czekać na decyzje, które zapadną w AMP SA. **T. Ziotek**

Złe nastroje wśród pracowników HUT-PUS SA

Związki Zawodowe działające w Spółce HUT-PUS SA z niepokojem śledzą aktualną sytuację zarówno w dziale żywienia jak i sprzątaniam. Zawieszony ZUZP obniżył znacznie wynagrodzenia dużej grupie pracowników. Dodatkowo także po zawieszeniu Regulaminu ZFŚS i braku odpisu na konto socjalne nie ma odpowiedniego wsparcia socjalnego. Zawieszenie tych jakże ważnych układów dla pracowników podyktowane było wyłączeniem WP i Stalowni. Jednak w sytuacji gdy rozpoczął się proces uruchamiania WP w Krakowie, powrócili pracownicy na swe stanowiska pracy, firmy zewnętrzne wykonują więcej prac w krakowskim oddziale, a tym samym mają możliwość korzystania z posiłków serwowanych przez HUT-PUS sytuacja finansowa spółki powinna ulec radykalnej poprawie. Pracownicy nie tylko oczekiwali odwołania wspomnianych układów ale poprawienia swej sytuacji materialnej. Strona społeczna obawia się, że pracownicy mający dość oczekiwania na „lepsze jutro” zaczynają masowo rezygnować z pracy, a to byłoby katastrofą dla firmy. Ponieważ rozmowy z zarządem spółki nie przynoszą na dzień dzisiejszy oczekiwanego rezultatu skierowały stanowcze pismo dotyczące przywrócenia ZUZP oraz odpisu na ZFŚS. Mamy nadzieję, że Zarząd spółki poważnie potraktuje to wystąpienie i przywróci pracownikom wszystkie należne im wynagrodzenia oraz świadczenia. Obawiamy się, że nie spełnienie tych oczekiwań może wiązać się z poważnym niepokojem społecznym. Poniżej wystąpienie w tej sprawie. **T. Ziotek**

PREZES ZARZĄDU HUT PUS SA
Pan Tomasz Karpierz

Dotyczy: **przywrócenia ZUZP oraz odpisu na ZFŚS.**

Związki Zawodowe działające w HUT PUS SA oczekują natychmiastowego przywrócenia ZUZP oraz odpisu na ZFŚS wraz z wyrównaniem wynagrodzeń i zaległych świadczeń od 1-01-2020. Decyzja Zarządu AMP SA dotycząca ponownego uruchomienia części surowcowej w AMP SA powoduje ustanie przyczyny dla której zostały podjęte tak drastyczne kroki, ze strony Zarządu HUT PUS SA.

Związki Zawodowe wielokrotnie wskazywały na przedwczesną decyzję dotyczącą zawieszenia ZUZP i odpisu na ZFŚS, co nie było uzasadnione sytuacją finansową Spółki.

Przypominamy, iż załoga Spółki wielokrotnie dawała dowody swej lojalności w trudnych dla Firmy sytuacjach. To rezygnacja z wielu przywilejów i zgoda na niskie zarobki pozwoliła Spółce zainwestować w budowę nowoczesnej Centralnej Kuchni i Sali Bankietowej.

Pracownicy mieli nadzieję oraz zapewnienia Zarządu, że ich cierpliwość i sprzyjanie realizowanym inwestycjom, spowoduje stabilizację i godne zarobki. Niestety decyzja Zarządu pozbawiła załogę Spółki nadziei na lepsze zarobki. Oszczędności nadal odbywają się kosztem pracowników, bez których Spółka nie mogłaby funkcjonować.

Brak reakcji Zarządu Spółki na powyższe wystąpienie spowoduje podjęcie działań zgodnych z Ustawą o Związkach Zawodowych.

BP Partner w strukturach Sanpro

W związku z licznymi pytaniami informujemy, iż z dniem 3 lutego br. nastąpiło połączenie spółki Sanpro Synergy sp. z o.o. (spółka przejmująca) ze spółką Biuro Podróży Partner BPO spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. (spółka przejmowana) w trybie art. 492 S 1 ust. 1 Kodeksu spółek handlowych. Spółka przejmująca (Sanpro Synergy) kontynuuje działalność gospodarczą obu podmiotów, jako pełny następca prawny spółki BP Partner, lecz przy zachowaniu dotychczasowej osobowości prawnej Sanpro Synergy Sp. z o. o. i w oparciu o skumulowane zasoby majątkowe. W zakresie obsługi ZFŚS działania te będzie realizowała firma przejmująca czyli Sanpro Synergy Sp. z o. o. na zasadach i w miejscach jak firma przejęta czyli Biuro Podróży Partner BPO Sp. z o. o. S.K.



Informacja dotycząca trybu postępowania przy rozpatrywaniu wniosków o przyznanie emerytury pomostowej

Informujemy, że do Oddziałów Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zostały wysłane wytyczne w sprawie trybu postępowania w sprawach osób ubiegających się o przyznanie emerytury pomostowej. Zgodnie z instrukcjami pracownicy Zakładu po otrzymaniu wniosku o emeryturę pomostową są zobowiązani analizować całość dokumentacji zgromadzonej w aktach rentowych i w razie takiej potrzeby przeprowadzić niezbędne postępowanie wyjaśniające w celu sprawdzenia, czy – poza warunkiem rozwiązania stosunku (stosunków) pracy – spełnione zostały pozostałe warunki wymagane do przyznania osobie wnioskującej emerytury pomostowej. W przypadku zatem, gdy osoba zainteresowana ubiega się o ww. emeryturę, sprawdzeniu powinno podlegać, czy spełniony został również warunek:

1. Osiągnięcia wieku emerytalnego – co najmniej 55 lat w przypadku kobiet i 60 lat w przypadku mężczyzn.
2. Udowodnienia okresów składkowych i nieskładkowych – co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn.
3. Wykonywania przed 1 stycznia 1999 r. prac w szczególnych warunkach (w szczególnym charakterze), wymienionych w przepisach dotychczasowych lub prac w szczególnych warunkach (o szczególnym charakterze) wymienione w ustawie o emeryturach pomostowych.
4. Wykonywania po 31 grudnia 2008 r. prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze wymienionych w ustawie o emeryturach pomostowych.
5. Udowodnienia co najmniej 15 lat pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze wymienionych powyżej w podpunktach 3 lub 4.
6. Urodzenia po dniu 31 grudnia 1948 r.

W sytuacji, gdy jedyną przesłanką odmowy przyznania emerytury pomostowej jest nierozwiązanie stosunku (stosunków) pracy, w decyzji odmawiającej przyznanie świadczenia organ rentowy wyraźnie stwierdza ten fakt. Analogicznie w przypadku, gdy oprócz warunku nierozwiązania stosunku (stosunków) pracy nie zostały spełnione inne warunki wymagane do przyznania emerytury pomostowej, okoliczność ta wskazywana jest w decyzji odmawiającej przyznanie świadczenia.

Oznacza to, że osoba, która zamierza ubiegać się o emeryturę pomostową, powinna złożyć wniosek do Zakładu o przyznanie świadczenia przed rezygnacją z zatrudnienia w celu uzyskania rzetelnej, jednoznacznej informacji, czy poza nierozwiązaniem stosunku pracy spełnia wszystkie przesłanki do uzyskania emerytury pomostowej. Następnie, jeśli uzyska pewność co do spełnienia pozostałych kryteriów, powinna rozwiązać stosunek pracy. Takie postępowanie pozwoli uniknąć sytuacji, w których osoby rozwiązują stosunek pracy, a dopiero wówczas ubiegają się o emeryturę pomostową i dowiadują się, że nie spełniają wszystkich kryteriów do uzyskania świadczenia, (gdyż np. nie mieli świadomości co do tego, że do 15-letniego stażu pracy w szczególnych warunkach lub pracy o szczególnym charakterze brakuje im kilku miesięcy pracy), a więc emerytura pomostowa nie może im zostać przyznana.

OPZZ

Pozytywna opinia OPZZ do projektu ustawy o emeryturach stażowych

W dniu 28 stycznia 2020 r. do Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych (OPZZ) został skierowany projekt usta-

wy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (druk sejmowy nr 247). W dniu 24 lutego 2020 r. OPZZ wydało pozytywną opinię do projektu o następującej treści:

„Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (OPZZ) pozytywnie ocenia podjęcie przez projektodawcę inicjatywy ustawodawczej na rzecz stworzenia pracownikom o bardzo długim stażu pracy możliwości przejścia na emeryturę przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego (dla kobiet, które mają okres składkowy i nieskładkowy wynoszący co najmniej 35 lat po ukończeniu 55 roku życia oraz dla mężczyzn mających okres składkowy i nieskładkowy wynoszący co najmniej 40 lat po ukończeniu 60 roku życia). Należy przypomnieć, że idea uprawnienia do emerytur osób z bardzo długim stażem pracy nie jest nowa. Projekt obywatelski OPZZ w tej sprawie, pod którym podpisało się ponad 700 tysięcy pracowników, był już dwukrotnie prezentowany w Sejmie (w dniu 22 lipca 2010 r. i 29 lutego 2012 r.).

Pozytywne stanowisko wobec proponowanych przez projektodawcę rozwiązań uzasadniamy tym, że pracownicy posiadający długi staż pracy w okresie kilku ostatnich lat poprzedzających osiągnięcie ustawowego wieku emerytalnego zmagają się z istotnymi problemami, które utrudniają im aktywność zawodową. Wynika to z faktu, że wieloletnia praca wywiera negatywny wpływ na wydajność u schyłku kariery zawodowej. Długi staż pracy, szczególnie pracy fizycznej, poważnie zagraża utratą pracy oraz zniechęca pracodawców do zatrudniania takich pracowników. Podzielamy ponadto wyrażone w projekcie ustawy stanowisko, że stworzy ona silny bodziec do podejmowania rejestrowanej aktywności zawodowej. Wpłynie to na zwiększenie liczby osób podlegających ubezpieczeniu społecznemu, co przyniesie zwiększenie wpływów do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne, zwiększenie wpływów do budżetu państwa z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych, a także zwiększenie wpływów do Narodowego Funduszu Zdrowia z tytułu składek na ubezpieczenie zdrowotne.

Zaletą ustawy jest to, że po spełnieniu kryterium stażowego decyzja o przejściu na emeryturę pozostanie w gestii osoby ubezpieczonej, zależną od jej sytuacji dochodowej, rodzinnej i zawodowej. Jeśli osoba ta nie będzie usatysfakcjonowana wysokością przysługującego jej świadczenia będzie mogła zdecydować o kontynuowaniu aktywności zawodowej”

Posiedzenie Zarządu FZZMiH

28 lutego w siedzibie Federacji Związków Zawodowych Metalowców i Hutników w Warszawie odbyło się posiedzenie Zarządu, na którym zostały omówione wpływy i wydatki Federacji za 2019 rok oraz Preliminarz wydatków na 2020 rok. Dzień wcześniej obradowała Komisja Rewizyjna, która szczegółowo przeanalizowała koszty 2019 roku poniesione przez poszczególne okręgi Federacji. Komisja zobowiązała Zarząd do analizy ściągalności składek związkowych oraz innych środków, które wspierają działalność Federacji. Zarząd Federacji zaakceptował propozycje niezbędnych remontów w pokojach gościnnych oraz zewnętrznej elewacji budynku. Przewodniczący Federacji kol. Mirosław Grzybek poinformował członków Zarządu o rozmowach dotyczących wynajmu pomieszczeń. Na zakończenie spotkania przeanalizowano projekty szkoleniowe, które będą realizowane w 2019 roku. Przyjęte uchwały zostaną przedstawione do akceptacji Radzie Federacji ZZMiH.

K.W.



Apel Dyrekcji Grupy w sprawie zachorowań wywołanych przez koronawirusa

ArcelorMittal Wszyscy otrzymali wiadomość od globalnego szefa HR, dotyczącą zachowania ostrożności w związku ze zidentyfikowaniem wielu przypadków zachorowań wywołanych przez koronawirusa poza Chinami, w szczególności w niektórych regionach Włoch, Iranu i Korei Południowej.

„Naszym najważniejszym celem jest bezpieczeństwo i dobre samopoczucie naszych pracowników. Dlatego uważamy, że w tych okolicznościach rozsądnym jest odradzanie wszystkim pracownikom podróży do krajów, w których stwierdzono wybuch epidemii, zaleca się natomiast przeprowadzanie spotkań przez Skype lub wideokonferencję. Jeśli natomiast uznacie, że podróż taka jest absolutnie konieczna, skonsultujcie się z odpowiednim dyrektorem zarządzającym w celu ustalenia szczegółów i ewentualnej akceptacji podróży” – napisał Bart Wille, globalny szef HR.

Nowy koronawirus SARS-Cov-2 wywołuje chorobę o nazwie COVID-19. Choroba objawia się najczęściej:

- gorączką powyżej 38°,
- kaszlem,
- dusznościami i problemami z oddychaniem,
- bólami mięśni,
- zmęczeniem (tzw. „ścięcie z nóg”).

Najbardziej narażone są osoby starsze, z obniżoną odpornością, którym towarzyszą inne choroby, w szczególności przewlekłe.

Powyższe objawy są również typowe dla innych chorób wirusowych, jak np. grypa sezonowa (w przypadku której szczyt zachorowań przypada w okresie od stycznia do marca każdego roku). Dlatego nie panikuj. Jeśli zauważysz u siebie wymienione wyżej objawy, skorzystaj z konsultacji w ośrodku podstawowej opieki zdrowotnej.

Jeśli natomiast przebywałeś w ostatnich 14 dniach w Chinach czy Włoszech lub miałeś kontakt z osobą, która mogła być zarażona koronawirusem i dostrzegasz u siebie te objawy, **skontaktuj się telefonicznie z powiatową stacją sanitarno-epidemiologiczną lub zgłoś się do najbliższego oddziału zakaźnego (lista-oddziały).**

Osoby, które wróciły z wymienionych krajów, ale nie mają żadnych objawów, po uzgodnieniu z pracodawcą mogą skorzystać z opcji pracy z domu, jeśli mają taką możliwość.

Choroba przenoszona jest drogą kropelkową. Aktualnie nie ma szczepionki przeciw nowemu koronawirusowi. Koniecznie należy natomiast stosować podstawowe metody zapobiegania zakażeniu polegające na zachowaniu higieny:

- **Często myj ręce** używając mydła i wody, a jeśli nie masz do nich dostępu, używaj płynów/żeli na bazie alkoholu (min. 60%). Koronawirus jako wirus osłonkowy jest podatny na rozpuszczalniki lipidów, czyli mydło.
- **Stosuj odpowiednie zasady ochrony podczas kaszlu i kichania.** Zakryj usta i nos zgiętym łokciem lub chusteczką – natychmiast wyrzuć chusteczkę do zamkniętego kosza i umyj ręce używając mydła i wody.
- **Zachowaj bezpieczną odległość** - co najmniej 1 metr odległości między sobą a innymi ludźmi, szczególnie tymi, którzy kaszlą, kichają i mają gorączkę.

Unikaj dotykania oczu, nosa i ust. Nie zaleca się używania masek na twarz przez zdrowych ludzi w celu zapobieżenia rozprzestrzenianiu się SARS-Cov-2. Używaj maseczek tylko wtedy, gdy masz objawy ze strony układu oddechowego (kaszel lub kichanie), podejrzewasz u siebie infekcję SARS-Cov-2 przebiegającą z łagodnymi objawami lub opiekujesz się osobą z podejrzeniem infekcji SARS-Cov-2. Sprzęt ochrony układu oddechowego powinien być oznakowany znakiem CE, który potwierdza, że został prawidłowo zaprojektowany i skonstruowany, wykonany z właściwych materiałów.

Biuro BHP i Zespól HR

Rekrutacja do przedszkoli ArcelorMittal Poland SA

Rekrutacja

od 24.02 do 16.03



ArcelorMittal Poland

na rok szkolny 2020/2021
do przedszkoli ArcelorMittal Poland

- ☐ Akademia Małych Pociech w Krakowie
os. Centrum A nr 14, tel. 12 3490802, 660519753
e-mail: przedszkole@ampkrakow.pl
- ☐ Równe Przedszkolaki w Dąbrowie Górniczej
ul. Kasprzaka 74a, tel. 32 2612930, 668514940
e-mail: przedszkole@rowne-przedszkolaki.pl

przedszkola czynne w godz. od 5:30 do 18:00



nabór z datą przyjęcia od 01.09.2020 r. dotyczy dzieci urodzonych w okresie pomiędzy 01.01.2014 r. a 31.12.2017 r. będących dziećmi pracowników ArcelorMittal Poland oraz spółek z grupy ArcelorMittal, a także świadczących na rzecz ArcelorMittal Poland pracowników Sanpro Synergy, Ananke Business Communication *).

W razie wolnych miejsc istnieje możliwość przyjęcia z datą wcześniejszą.



w razie wolnych miejsc istnieje możliwość przyjęcia dzieci młodszych, tj. ur. w okresie pomiędzy 01.01.2018 a 30.09.2018 r. z datą przyjęcia nie wcześniej niż po ukończeniu przez dziecko 2,5 roku *)



dokumenty rekrutacyjne mogą Państwo pobierać i składać bezpośrednio w danym przedszkolu; dokumenty dostępne są również na stronie: www.fundacja-naszedzieci.pl



Zmiana kodu pocztowego krakowskiego oddziału

ArcelorMittal Jak poinformowała nas Poczta Polska, zmienił się kod pocztowy dla siedziby naszego krakowskiego oddziału. Poprawny kod dla adresu Ujastek 1 to: **31-752** i takim kodem od teraz będziemy się posługiwać dla Oddziału w Krakowie. Wystąpiliśmy o zmianę w KRS. Zmieniony został już kod na stronie www naszej firmy i na papierze firmowym. Wprowadzane są obecnie zmiany w systemach, w których kod ten jest wykorzystywany, w tym SAP: ACE, RP1, HR. Bardzo prosimy o zmianę swoich podpisów mailowych i używanie nowego kodu w korespondencji oraz dokumentacji dla Oddziału w Krakowie.

Biuro Nadzoru Właścicielskiego i Zarządzania Majątkiem



Halowa Liga Piłki Siatkowej

7 marca rusza Halowa Liga Piłki Siatkowej Wiosna 2020. Czas trwania: 5 tygodni. Miejsce: ZSZ HTS, os. Złotej Jesieni 2. Koordynatorem HLS jest kol. B. Pieruckiego, tel. 668 472 686. Wyniki z kolejnych etapów rozgrywek będą jak zwykle publikowane w związkowych biuletynach.