

# KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 14/ 21/ (1349)

16. 06. 2021 r.

## Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

### Główna Komisja BHP w AMP SA

Drugiego lutego 2021r odbyło się posiedzenie GK BHP Arcelor-Mittal Poland SA. Ze względu na pandemię COVID-19 spotkanie to odbyło się zdalnie w programie ZOOM. Spotkanie rozpoczęła Dyrektorka Służb BHP Pani Wojciech Kozak. Przedstawiła zaproszonych gości oraz program spotkania, który zawierał statystykę BHP, status realizacji zadań z poprzedniej komisji, nowe wnioski, Parasol Bezpieczeństwa w ZKZ. Temat związany ze zdrowiem i bieżącą sytuacją w tym zakresie przedstawiła Pani doktor B. Łęgowiak-Szota. Dzień Bezpieczeństwa - jego podsumowanie oraz Bezpieczeństwo to MY - Take Care - informacja o realizacji projektu oraz założenia do projektu zaprezentowała Pani M. Kowalska.

Dyrektorka służb BHP analizując statystykę oparła się na piramidzie bezpieczeństwa porównując miesiące zeszłego roku do obecnych miesięcy. Niestety sama piramida pokazuje jak pogorszyły się wyniki rok do roku zarówno Piramida bezpieczeństwa bez wykonawców jak i z wykonawcami. Zdecydowanie wzrosły anomalie i zagrożenia, których w obu grupach przybyło prawie 50%. W dyskusji zastanawiano się czy w 2020 roku wszystkie zagrożenia były ujawnione skoro jest taka różnica rok do roku. Dyrektorka w tym zakresie przeprowadziła odpowiednie audyty.

W kolejnej części spotkania omówiono wnioski z poprzedniej Komisji BHP - stan ich realizacji. Jeden z wniosków dotyczących Krakowa brzmiał następująco: *Dokonać analizy obecnego stanu zatrudnienia oraz potrzeb w zakresie zaopatrzenia pracowników w posiłki. Przedstawić koncepcję określającą docelową ilość i usytuowanie stołówek w oddziale Kraków.* Wniosek nie został zrealizowany, a wydaje się że wszystkie dane dotyczące zatrudnienia dyrekcja posiada. Jak zawsze w takich sytuacjach szuka się usprawiedliwienia, tym razem winnym może okazać się Program Transformacja, który nie określił wszystkich danych dotyczących zatrudnienia jak i zagospodarowania budynków. Dlatego też nie można określić koncepcji ilości i usytuowania stołówek w krakowskim Oddziale AMP SA. Niestety zawsze na takim braku decyzji cierpią pracownicy, którzy nie mogą w odpowiedni sposób korzystać z posiłków lub to korzystanie ma bardzo utrudnione. Z tematem posiłków związana była dyskusja dotycząca napojów dla pracowników. Na poprzednim posiedzeniu GK BHP Prezes Cz. Sikorski po wystąpieniu argumentów przedstawionych przez Związki Zawodowe dotyczących zmiany koncepcji dostarczania napojów dla pracowników ich ilości i asortymentu zdecydował, że w tym temacie nie będzie zmian. Niestety po raz kolejny „ktoś” (tajemnicze służby zajmujące się zaopatrzeniem) chce kosztem pracowników zaoszczędzić. Strona Społeczna nie zgadza się na zmiany czegoś co działa dobrze i z czego zadowoleni są pracownicy. Obecni na GK BHP przedstawiciele związków zawodowych z Krakowa przedstawili stanowcze stanowisko w tej sprawie. Mamy nadzieję, że nie będziemy zmuszeni bronić dobrze funkcjonującego systemu zaopatrzenia i dystrybucji napojów dla pracowników AMP SA w Zarządzie Spółki czy nawet w Dyrekcji Firmy w Luksemburgu. Kolejny wniosek dotyczący Krakowa

odnosił się do przebudowy bramy nr 5: *Przedstawić kolejne etapy planu przebudowy (modernizacji) bramy nr 5 w Krakowie, uwzględnić natężenie ruchu pieszego i samochodowego.*

Otrzymałmy informacje, że wniosek jest w trakcie realizacji. Dyrekcja AMP nadal czeka na weryfikację kosztorysu do projektu wykonawczego i dopiero na tej podstawie będzie podejmowała decyzje o zakresie prac do realizacji, harmonogramie i sposobie finansowania. Od kilku lat zapowiadana modernizacja zarówno bramy nr 5 jak i otoczenia nie jest realizowana. Weryfikacja kosztorysu trwa już kilka lat, to chyba trochę za długo. Niestety teren wokół bramy nr 5, parking dla samochodów ciężarowych oraz drogi dojazdowe z roku na rok nie naprawiane są w coraz tragiczniejszym stanie. Może gdyby ktoś z ważnych „oficjeli” z dyrekcji z Luksemburga przez przypadek był zmuszony przejechać tą bramą będąc na audycie w Krakowie to wówczas środki finansowe na modernizację by się znalazły.

Kolejny temat nie zrealizowany według Strony Związkowej dotyczył podjęcia działań w celu zminimalizowania skutków oraz intensywnej obecności dzikich zwierząt na niektórych terenach zakładów AMP Oddział w Krakowie. Natomiast według zapewnienia dyrekcji temat jest w trakcie realizacji. Rozpoczęto procedurę ofertową, która ma wyłonić specjalistyczne firmy zajmujące się „zabezpieczeniem” dzikiej zwierzyny.

Kolejne tematy dotyczyły Oddziału w Dąbrowie Górniczej. Między innymi: *przedstawienie działania, które wyeliminują zapylenie na Stalowni DG z podziałem na krótko- i długoterminowe (monitorowany i realizowany w ramach Terenowej Komisji BHP na PSD), naprawy zniszczonej nitki rurociągu wodnokanalizacyjnego na PSD, podjęcia bieżących działań eliminujących zalewanie pomieszczeń administracyjno-socjalnych oraz warsztatów uniemożliwiających pracownikom poruszanie się po terenie zakładu.*

Jedyny zrealizowany temat dotyczył przeglądu stanu oświetlenia dróg na terenie AMP lokalizacji DG oraz na terenach zakładowych pod kątem zapewnienia widoczności i bezpiecznych warunków poruszania się oraz eliminacji zagrożeń ze strony uszkodzonego oświetlenia. Przygotować harmonogram pilnych wymian biorąc pod uwagę ciężkość zagrożeń. Dyrekcja poinformowała, iż takie zostały także wykonane w pozostałych Oddziałach AMP.

Na zakończenie analizy realizowanych tematów, pracodawca poinformował Stronę Związkową, iż w dniu 1.04.2021 sekretarz Głównej Komisji BHP wystąpił do Terenowych Komisji BHP (przewodniczących tych komisji oraz sekretarzy) z informacją o konieczności przeniesienia zapisu §65 Zakładowego Układu Zborowego Pracy (uprawniającego pracowników ArcelorMittal Poland do 2 rękawic na rok) do aktu normatywnego dotyczącego przydziału sortów odzieży roboczej pracowników poszczególnych zakładów AMP (Zarządzenie nr 3/2014 DG w sprawie: gospodarki środkami ochrony indywidualnej i odzieżą roboczą (PPE) oraz środkami sanitarno-higienicznymi w ArcelorMittal Poland SA). Był to postulat przyjęty przez Stronę podczas negocjacji ZUZP dla pracowników AMP SA.

Cd str nr 2

**Parasol bezpieczeństwa** - Cel: Wsparcie zakładu, w którym zidentyfikowano dodatkowe ryzyko bazując na ostatnich wydaniach. Pracownicy innych zakładów, zewnętrznym spojrzeniem będą wspierać w identyfikowaniu ryzyka i analizie. Realizacja tego projektu poprzez zwiększony nadzór - 21 audytów członków dyrekcji wykonawczej, europejskiego BHP i centralnych liderów FPS, zwiększenie świadomości BHP – szkolenie i ankieta BHP dla wszystkich pracowników, dopracowanie planu działań w zakresie BHP danego zakładu w oparciu o audyty i ocenę świadomości BHP.

**Zdrowie – bieżąca sytuacja.** Obecna na spotkaniu dr. B. Łęgowiak-Szota przedstawiła bieżącą sytuację w tym zakresie. Poinformowała także o szczepieniach realizowanych przez AMP. Przedstawiła daty szczepień oraz szczegóły związane z zarejestrowaniem się.

**28 kwiecień – XV Dzień Bezpieczeństwa.** Zawsze wybieramy najbezpieczniejsze rozwiązanie - pod takim hasłem obchodzono tegoroczny Dzień Bezpieczeństwa. Uczestnicy: 4575 pracowników AMP i spółek zależnych oraz 298 wykonawców. W spotkaniu inauguracyjnym Dzień Bezpieczeństwa prowadzonym online via Zoom uczestniczyło 754 pracowników ArcelorMittal Poland i spółek zależnych. Główne tematy i aktywności: Audyty krosowe – prowadzenie rozmów o bezpieczeństwie w kontekście motto dnia bezpieczeństwa: „Zawsze wybieramy najbezpieczniejsze rozwiązanie”, Odprawy przedmianowe - Omówienie zaplanowanych prac w kontekście: wypadków, PSIF, standardów –nawiązanie do przyczyn źródłowych w powiązaniu do zadań do realizacji, włączanie pracowników w dyskusję o bezpiecznym planowaniu prac, Promowanie podstawowych nawyków, Praktyczne ćwiczenia oparte na standardach: FPS001, 003, 006, 007, Skupienie się na COVID-19: środki pozwalające uniknąć infekcji i stresu związanego z COVID-19, Czynniki szkodliwe na stanowisku pracy (audyty, karty HIRA z czynnikami mierzalnymi).

**Bezpieczeństwo to MY - Take Care2.** Na koniec maja 2021 roku przeszkolono 4084 pracowników oraz spółek: AMR, KOLPREM, AMSG co stanowi 44%. • Szkolenia odbywają się w mniejszych grupach (max 8 osobowych) oraz w pełnym reżimie sanitarnym

Na zakończenie spotkania przedstawiono zalecenia PIP, PIS, PSP ich stan realizacji.

**K.W.**

### **Kolprem - zakończenie negocjacji**

W ubiegły piątek organizacje związkowe działające w spółce Przedsiębiorstwo Usług Kolejowych Kolprem Sp. z o.o. podpisały nowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, Porozumienie płacowe, Porozumienie okołoukładowe oraz Porozumienie dotyczące Porozumienia postojowego. Prace nad nowym ZUZP trwały 10 miesięcy. Dla przypomnienia pracodawca podobnie jak w AMP jednostronnie w czasie Pandemii Covid19 wypowiedział układ zbiorowy. Pracodawca na samym początku rokowań poinformował stronę związkową, że odniesieniem dla nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w Spółce Kolprem będą zapisy wynegocjowane w AMP. A więc włączenie Karty Hutnika do płacy zasadniczej, włączenie części dodatku zmianowego do płacy zasadniczej, przygotowanie taryfikatora wynagrodzeń i przede wszystkim planowano likwidację odpraw emerytalno rentowych oraz nagród jubileuszowych. Udało się wprowadzić kilka ważnych dla pracowników zapisów. Dwie kwestie dotyczące okresu rozliczeniowego i dodatku mistrzowskiego będą rozpatrywane w terminie późniejszym. Dodatkowo wprowadzono tzw. Dodatek Mentorski, a także zapis o ochronie pracowników będących świadkami lub uczestnikami ciężkich wypadków. Ponieważ w AMP wynegocjowano 10 letni okres przejściowy dotyczący nagród jubileuszowych i odpraw emery-

talno rentowych to analogiczne zasady zastosowano w Spółce Kolprem. ZUZP został w wielu zapisach dostosowany do obecnych zapisów KP i innych ważnych rozporządzeń. Podobnie jak w AMP Strony negocjacji postanowiły równolegle rozmawiać o Porozumieniu płacowym, które zostało podpisane. Niestety w zdecydowanej części opiera się na zapisach Porozumienia płacowego dla pracowników AMP. Pracownicy Kolpremu mówiąc na wprost zyskują taki same kwoty jak załoga AMP. 10 czerwca będzie to 130 zł dla wszystkich pracowników z wyrównaniem od 1 stycznia oraz 500 zł nagrody. O pozostałych częściach porozumień płacowych i terminach ich wypłacania poinformujemy w kolejnym Kurierze. Także wzorem rozwiązań w AMP uzgodniono treść Porozumienia okołoukładowego. Po podpisaniu wszystkich dokumentów nowy ZUZP został złożony do rejestracji w PIP. Po zakończeniu negocjacji obie Strony czują pewien niedosyt negocjacyjny więc można powiedzieć, że podpisane Porozumienia spełnią swoje zadanie. **T. Ziolek**

### **Spółki hutnicze w Krakowie**

Ubiegły tydzień w wielu Spółkach był czasem ważnych rozmów i finalizowania długotrwałych negocjacji. Niestety nie wszystkie rozmowy zakończyły się podpisaniem porozumienia pomiędzy stroną Związkową, a Pracodawcą. Tak stało się w bocheńskim Stalprodukcje, gdzie jeden z reprezentatywnych Związków zerwał negocjacje z Zarządem Spółki. Efektem tego było wycofanie się Pracodawcy z zaproponowanych regulacji płacowych, które naszym zdaniem po modyfikacjach były do zaakceptowania. Na domiar złego Prezes Stalproduktu z dniem 01.06. 2021 roku wypowiedział Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. Okres tego wypowiedzenia to tylko 3 miesiące. Sytuacja w Spółce jest bardzo poważna. Pracownicy pytają co będzie dalej, czy w związku z taką sytuacją może dojść do protestów. Z uwagą będziemy śledzić kolejne informacje dotyczące sytuacji w Stalprodukcje.

W pozostałych Spółkach hutniczych z Krakowa jak: AM Tubular Products nadal trwają negocjacje dotyczące nowego Układu Zbiorowego. Niestety rozmowy te bardzo się „slimaczą” ale mamy nadzieję, że strona Pracodawcy wykaże się większym zaangażowaniem i negocjacje nabiorą tempa. Strona Społeczna jest gotowa na wiele rozwiązań także takich jakie zostały przyjęte w AMP. W naszej związkowej Spółce Unihut, Zarząd za zgodą Organizacji Związkowej przedłużył zawieszenie Układu Zbiorowego na kolejne 2 miesiące tj. lipiec i sierpień. Jest kompromis wynegocjowany przez Związek bowiem pierwotna propozycja Zarządu Spółki to zawieszenie Układu do końca 2021 roku. Zgodziliśmy się na takie rozwiązanie aby dać Zarządowi czas na sfinalizowanie przetargów, na nowe prace co pozwoli na poprawę sytuacji finansowej i tym samym przywrócone zostaną wszystkie zapisy ZUZP. Trzeba bowiem podkreślić raz jeszcze, że rynek pracy w AMP nieustannie się kurczy. Huta przechodzi teraz tzw. Transformację, która generalnie wiąże się z oszczędnościami w sferze remontów i inwestycji. Niestety stawki jakie za pracę proponuje AMP i pozostali zleceniodawcy są dalekie od oczekiwań i możliwości wielu Spółek hutniczych wykonujących remonty. A do tego ceny surowców i materiałów rosną w zastraszającym tempie. Innym aspektem tej sytuacji jest nieuczciwa konkurencja. Każdy podejmuje decyzję o swej pracy indywidualnie, ale chcemy przestrzec przed złudnymi obietnicami tzw. firm teczkowych, po pracach których z reguły konieczne jest wykonanie wielu poprawek. W Spółkach Krakodlew i Metalodlew poprawiła się sytuacja ze zleceniami, a to zapewne przeloży się na poprawę finansową pracowników. W Eko-Energii trwają rozmowy płacowe. Strona Społeczna próbuje rozmawiać o takiej wielkości podwyżek płac jak w AMP. Czas pokaże jakie zostaną przyjęte uzgodnienia. W AMDS .....

uzgodnienia płacowe zostały sfinalizowane już w I kwartale tego roku. Strona Społeczna zaakceptowała zgodę pracowników na zaproponowane podwyżki płac, choć „apetyt” był większy. Najtrudniejsza sytuacja jest w Spółce AMR, która próbuje utrzymać się na rynku wyrobów ogniotrwałych. Obecna współpraca z jedną z produjących firm w świecie w produkcji materiałów ogniotrwałych może przynieść realne korzyści 100% zależnej Spółce od AMP. Strona Społeczna oczekuje na wdrożenie podobnych rozwiązań płacowych jak w AMP. Rozmowy dopiero się zaczynają. O wszystkich zakończonych rozmowach płacowych będziemy informować na łamach Kuriera Aktualności.

T. Ziotek

#### **WZD MPKZP przy AMP S.A. Oddział w Krakowie**

W dn. 10.06.2021 roku odbyło się Walne Zebranie Delegatów MPKZP. Zebranie otworzył Przewodniczący Zarządu MPKZP kol. Mirosław Kopeć, witając delegatów oraz przybyłych Gości w osobach Pani Małgorzaty Szumilas - BCOiE, oraz przedstawicieli Związków Zawodowych. Przewodniczący wyraził zadowolenie, iż zebranie mogło się odbyć. Wcześniej w związku z rządowym zakazem organizacji spotkań i zgromadzeń planowane spotkania były odwołane. WZD odbyło się z zachowaniem środków ostrożności tj. maseczki zasłaniające nos i usta oraz środki do dezynfekcji rąk dla wszystkich uczestników zebrania. Przewodniczący Zarządu kol. M. Kopeć, zaproponował na Przewodniczącego Zebrania – kol. Krzysztofa Bąka, który wyraził zgodę i został zaakceptowany przez delegatów. Przewodniczący Zebrania zaproponował porządek obrad, który również został przyjęty jednomyślnie. Realizując przyjęty porządek obrad, protokołantem WZD została kol. Danuta Dałkowska. Powołano także Komisję mandatową w składzie: Krystyna Ostrowska i Ryszard Płaszewski oraz Komisję Uchwał i Wniosków w osobach Robert Janczur i Bożena Przyłucka. Realizując kolejny punkt WZD Przewodniczącego Zarządu MPKZP kol. Mirosław Kopeć przedstawił sprawozdanie z działalności Zarządu MPKZP za 2020 rok. Sprawozdanie z działalności Przewodniczący Zarządu rozpoczął od przypomnienia składu Prezydium i Zarządu, podkreślił również bardzo dobrą współpracę z Księgowością zarobkową i Panią odslugującymi pracowników. Na koniec roku 2020 ilość członków MPKZP wynosiła 7908 w tym emerytów i rencistów 5186. Jest to spadek ilości członków w stosunku do roku 2019 o 597 osób.

**AMP** - stan członków na koniec 2020 r wynosił 1647, zanotowano spadek o 183 członków w stosunku do roku 2019.

**Spółki** - stan członków na koniec 2020r wynosił 1075 zanotowano spadek o 149. członków w stosunku do roku 2019.

**Emeryci** - stan członków na koniec 2020r wynosił 5186 zanotowano spadek o 265 członków w stosunku do roku 2019.

Stan wkładów członkowskich - średni wkład na koniec 2020r kształtował się na poziomie 5961,00 zł i był wyższy w stosunku do roku 2019 o 104 zł. Z kolei średni stan zadłużenia wynosił w roku 2020r roku 2 136,93.zł i był niższy o 582 zł. W roku 2020 udzielono 864 pożyczek gotówkowo ratalnych na kwotę 9 336 283,00 zł. Średnia wysokość pożyczki była niższa w 2020 r kształtowała się na poziomie 10 806,00 zł. W 2020r udzielono 70 pożyczek krótkoterminowych na kwotę 27 950,00 zł. Średnia pożyczka krótkoterminowa wynosiła średnio 399,00 zł., i była niższa o 115 zł. Udzielono 608 zapomóg z funduszu B (zapomogi bezzwrotne ) na kwotę 215 150zł. Przyznano 818 zapomóg pośmiertnych na kwotę 1 787 400 zł, był to wzrost o 83 zapomóg i kwotę 182 600 zł w stosunku do ubiegłego roku.

Tutaj należy dodać, że przy wzroście wypłat z tytułu zgonów zmniejszyły nam się wpływy z tytułu wpłat na składki Kasy Pośmiertnej. W 2019 roku wynosiły 1 419 408,11 zł natomiast w 2020 roku 1 332 265,22 zł. Zwiększenie wypłat z Funduszu D, a jednocześnie zmniejszenie wpływów z tytułu składek destabilizuje nam sytuację na tym funduszu. W związku z tą sytuacją Zarząd MPKZP w celu utrzymania płynności finansowej podjął określone działania, a mianowicie zaproponował podnieść wielkość składek na tym funduszu. Z równoczesnym zwiększeniem składki został zaproponowany wzrost tych świadczeń.

W kolejnej części WZD informacje przedstawiła Komisja Rewizyjna ze swych statutowych działań. Komisja ta przedstawiła sprawozdanie z pracy Zarządu pod kątem wydatkowania środków finansowych. Następnie została złożona rekomendacja Komisji Rewizyjnej o udzielenie absolutorium dla Zarządu MPKZP. Absolutorium zostało przyjęte jednogłośnie. Zarząd przygotował na WZD 9 nowych Uchwał. Pierwsze dwie dotyczyły przyjęcia sprawozdań Zarządu i Komisji Rewizyjnej oraz podzielenia środków finansowych w 2021r. Obie te uchwały zostały przyjęte bez zastrzeżenia. Kolejna trzecia uchwała dotyczyła zmiany w Statucie a mianowicie ; *W § 24 pkt1 : 1) Dopisuje i zmienia ppkt. b który otrzymuje następujące brzmienie; Podejmuje uchwały wynikające z sytuacji pandemicznej i ekonomicznej oraz innych nie ujętych w statucie*

Kolejna czwarta uchwała mówi o zmianie adresu MPKZP Piąta uchwała z kolei mówi o podniesieniu składki na kasę pośmiertną. Po przeprowadzeniu analizy finansowej Funduszu „D” Zarząd MPKZP stwierdził, iż niezbędne jest podjęcie kroków w celu zrównoważenia wpływów i wydatków oraz uaktualnienia Świadczeń z Funduszu pośmiertnego „D”. W związku z powyższym Walne Zebranie Delegatów - działając na podstawie z § 24 pkt 3 lit. e Statutu MPKZP - postanowiło ustalić wysokość składki na fundusz „D” na kwotę **20zł miesięcznie**. Podniesienie składki wiąże się też z podniesieniem wysokości zapomóg. Zapomoga z tytułu śmierci ubezpieczonego podniesiona do kwoty 4200zł oraz współmałżonka do kwoty 2100zł. Uchwał ta będzie obowiązywała od 01.01.2022r. Uchwała nr 6 dotyczyła; przejścia pracowników na emeryturę lub rentę i wycofania wkładu. I w tej Uchwale zaproponowano nowy zapis; *W §9.ust.1. pkt1. lit .b następująca zmiana; W ust.1.pkt1.lit b wpisuje się : Zapomoga bezzwrotna nie może być wyższa niż wkład minimalny.*

W Związku z czym ust.1.pkt1.lit b) otrzymuje brzmienie:

*- pozostawić w dowolnej wysokości, jednak nie mniej niż wkład minimalny, zachowując uprawnienia określone w §7 pkt.2 oraz pkt. 3 ( zapomoga bezzwrotna nie może być wyższa niż wkład minimalny)*

Kolejna uchwał nr 7 dotyczy także przejścia na Emeryturę. Zaproponowano zmianę by w okresie płacenia składki po uzyskaniu 80lat okres wpłacania składki wydłużyć tylko do 6 miesięcy.

Uchwała nr 8 dotyczyła odwołań od decyzji Prezydium. I mówiła o wypłacie świadczeń osobom nie uprawnionym zgodnie ze Statutem. Dla przypomnienia takie sprawy były dwie i w obu przypadkach Prezydium poinformowało zainteresowane osoby o braku możliwości wypłaty świadczeń, a Walne Zebranie podtrzymało taką decyzję.

Ostatnia 9 Uchwała dotyczyła członkostwa w MPKZP pracowników AMP i Spółek w Kasie MPKZP po zamknięciu Części Surowcowej w Krakowie. Ta Uchwała jest kontynuacją uchwały podjętej przez Prezydium MPKZP w związku z koniecznością zmian gdy następują zmiany strukturalne w Spółkach i AMP.

Cd ze str nr 3... Po zakończeniu omawiania uchwał i przegłosowaniu przez delegatów nowych propozycji przystąpiono do dyskusji. Jednym z ważniejszych spraw to brak możliwości lokowania środków MPKZP na innych rachunkach niż lokaty bankowe. Rada Polityki Pieniężnej obniżyła stopy procentowe do zera, a to powoduje, że lokaty nie przyniosą w najbliższym czasie żadnych zysków. Odbije się to w przyszłości na wysokości funduszu zapomogowego i odpisu na kasę pośmiertną. Następnie omówiono realizację uchwał z 2020, szczególnie tych, które to nie zostały zrealizowane. Chodzi o uchwałę dotyczącą przejście przez tory do kasy MPKZP oraz utworzenia strony internetowej. Jak chodzi o pierwszą to pandemia wydłużyła termin realizacji. W sprawie drugiej Zarząd MPKZP otrzymał odpowiedź od HR AMP, że nie pomogą nam w tworzeniu strony, a na tą chwilę sami nie możemy sobie na to pozwolić w związku z dużymi kosztami założenia strony oraz jej obsługi.

Na zakończenie WZD MPKZP Przewodniczący Zarządu kol. Mirosław Kopeć podziękował za ogrom włożonej pracy w działalność MPKZP, wszystkim, którzy się do tego przyczynili, tj. Zarządowi MPKZP, pani Małgorzacie Szumilas oraz wszystkim pracownikom. Podziękowania należą się też Związkom Zawodowym które wspierały cały czas Zarząd Kasy MPKZP.

M. Kopeć

#### Trwa dodatkowy nabór do przedszkoli

Uprzejmie przypominamy, że prowadzony jest dodatkowy nabór dzieci do przedszkoli ArcelorMittal Poland -Równych Przedszkolaków w Dąbrowie Górniczej oraz Akademii Małych Pociech w Krakowie.

Bogata oferta zajęć wliczona w czesne, m.in.: program MEN, codzienne zajęcia z j. angielskiego, rozszerzony program zajęć muzycznych, plastycznych, teatralnych, tanecznych, naukowych, Metoda Dobrego Startu, Metoda Projektu, Metoda Ruchu Rozwijającego W. Sherborne, elementy Metody M. Montessori, koncerty muzyczne, gimnastyka ogólnorozwojowa, opieka logopedy i psychologa, przedstawienia teatralne z udziałem dzieci jako aktorów. Czesne dla pracowników ArcelorMittal Poland i spółek z grupy ArcelorMittal ok. 300 zł., czesne dla pozostałych osób ok. 550 zł., dzienna stawka za wyżywienie ok. 12 zł. Kwoty te mogą ulec zmianie. Rodzice mogą ubiegać się o dofinansowanie z pomocy społecznej Fundacji Nasze Dzieci, a pracownicy ArcelorMittal Poland dodatkowo ze środków ZFŚS.

#### Kontakt w sprawie rekrutacji:

- Równe Przedszkolaki, Dąbrowa Górnicza, ul. Kasprzaka 74a, tel. 32 261-29-30, kom. 668-514-940,

e-mail: [rowne-przedszkolaki@eduges.pl](mailto:rowne-przedszkolaki@eduges.pl)

- Akademia Małych Pociech, Kraków os. Centrum A nr 14, tel. 12 349-08-02, kom. 660-519-753,

e-mail: [przedszkole.amp@eduges.pl](mailto:przedszkole.amp@eduges.pl)

<https://www.fundacja-naszedzieci.pl/> - na tej stronie internetowej znajdują Państwo: szczegóły oferty przedszkoli, dokumenty rekrutacyjne do pobrania. **Fundacja Nasze Dzieci**



**Z prasy:** OPZZ, Forum Związków Zawodowych oraz NSZZ „Solidarność” osiągnęły porozumienie Centrale uważają, że w 2022 roku: wzrost wynagrodzeń w gospodarce narodowej powinien wynosić nie mniej niż 8,5%; wzrost wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej powinien wynosić nie mniej niż 12%; wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę powinien wynosić nie mniej niż 10,71%; wskaźnik waloryzacji emerytur i rent powinien wynosić nie mniej niż średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług w 2021 roku, o którym mowa w ustawie z 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, zwiększony o co najmniej 50% realnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia za pracę w roku 2021



#### AMP - powroty do biur - komunikat

ArcelorMittal

Po wielu trudnych miesiącach walki z pandemią obserwujemy znaczącą poprawę sytuacji epidemicznej w kraju i w naszej firmie. Od dwóch tygodni nie mieliśmy nowego przypadku zachorowania wśród naszych pracowników. Wielu z nas już się zaszczepiło, część osób czeka na drugą dawkę szczepionki, a w weekend odbyły się szczepienia organizowane przez naszą firmę. Stosujemy się do zasady DDM (dezynfekcja, dystans, maseczki). Wszystkie te działania przynoszą oczekiwane rezultaty.

Dlatego też podjęliśmy decyzję o wdrożeniu etapu pierwszego planu powrotów do pomieszczeń biurowych. Powrót ten będzie ostrożny by móc obserwować rozwój sytuacji i panować nad sytuacją epidemiczną.

**Powrót, czyli wdrożenie etapu pierwszego według zmodyfikowanych zasad rozpoczynamy 21 czerwca 2021. Harmonogram powrotów pracowników należy ułożyć według zasad dla etapu pierwszego (opisanego poniżej).**

Przypominamy jednocześnie, że nadal obowiązują na terenie naszej firmy zasady reżimu sanitarnego. Powinniśmy ograniczać spotkania fizyczne. Powinniśmy nosić maseczki według określonych zasad, które znajdują się pod linkiem: [http://studnia/BHP/Materiay%20graficzne%20do%20druku/Plakat\\_maseczki.pdf](http://studnia/BHP/Materiay%20graficzne%20do%20druku/Plakat_maseczki.pdf). Procedury określające zasady dostępne są zarówno na platformie NND <http://zhk-app-vmnnd01/nnd/?iddoc=31680>, jak i na stronie Studni ([link tutaj](#)). Przypominamy o konieczności zapoznania się z nową kartą HIRA (<http://studnia/BHP/Procedura%20SARSCoV2/HIRA%20COVID.v.4.pdf>).

Zaktualizowany został również poradnik dla powracających do pracy – znajduje się on pod linkiem <http://studnia/BHP/Procedura%20SARSCoV2/Poradnik%20-%20powrot%20do%20biur.pdf>.

Wszystkie niezbędne i aktualne informacje w zakresie zasad związanych z zapobieganiem rozprzestrzeniania się wirusa SARS-CoV-2 w ArcelorMittal Poland można znaleźć na Studni: <http://studnia/BHP/Strony/Koronawirus-niepanikuj.zapobiegaj.aspx>.

Prosimy o poinformowanie podległych pracowników o powyższej decyzji i przedstawienie im harmonogramów pracy.

Decyzje o ewentualnym przejściu do kolejnych etapów będą podjęte na bazie sytuacji panującej zarówno w firmie jak i w kraju.

Szczegóły poszczególnych etapów powrotu do pracy:

#### **Etap pierwszy** (od 21 czerwca):

- rotacyjny powrót do pracy (dopuszczalna jedna osoba w pomieszczeniu biurowym, wymiana pracowników co tydzień lub kilka dni według harmonogramu ustalonego przez przełożonego),

- w przypadku pracy w open space będzie to 1 osoba na 10m<sup>2</sup>, rotacja następować będzie w cyklach tygodniowych lub co kilka dni według harmonogramu ustalonego przez przełożonego,

- kontynuujemy pracę zdalną dla wszystkich, którzy nie będą przebywać w biurze.

#### **Etap drugi:**

- powrót do pracy wszystkich pracowników w reżimie sanitarnym zakładającym m.in. 1,5 m dystansu między stanowiskami pracy,

- praca zdalna na zasadach określonych przez Dyрекcję Wykonawczą.

#### **Etap trzeci:**

- zniesienie reżimu sanitarnego,

- praca zdalna na zasadach określonych przez Dyрекcję Wykonawczą.

Z pozdrowieniami, Dyrekcja Wykonawcza ArcelorMittal Poland