

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 22/ 21/ (1357)

20. 10. 2021 r.

Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

Nadzwyczajne posiedzenie Zarządu NSZZ Pracowników AMP SA

12 października 2021 roku odbyło się nadzwyczajne posiedzenie Zarządu Związku. Głównym tematem spotkania była dyskusja na temat wysokości składki związkowej. Ponieważ w ostatnim czasie w wyniku zmian ZUZP w AMP, niektóre składniki płacowe (Karta Hutnika, część dodatku zmianowego) zostały włączone do płacy zasadniczej powodując nieplanowany wzrost między innymi składki związkowej. W wyniku dyskusji podczas posiedzeń zarządów zakładowych, Zarząd Związku po dwu miesięcznej analizie składek związkowych postanowił zalecić do WZD NSZZ Pracowników AMP SA zmianę wysokości składki związkowej. Zarząd jednogłośnie zalecił aby składka związkowa wynosiła 1% od płacy zasadniczej członków Związku nie więcej jednak niż 99 zł. Co prawda ta sytuacja może w dłuższej perspektywie czasowej spowodować zmniejszony wpływ środków finansowych do tzw „kasy związkowej”, jednak mając w perspektywie (maj 2022 rok) Konferencję Sprawozdawczą – Wyborczą zdecydowano się na takie rozwiązanie. Jeśli okazałoby się, że wpływy ze składek związkowych znacznie się obniżyły wówczas WZD mogłoby podjąć inne decyzje. Ponieważ zwołanie obecnie WZD NSZZ Pracowników AMP SA jest praktycznie niemożliwe, Zarząd Związku zaakceptował jednogłośnie aby głosowanie nad wysokością składki związkowej odbyło się tzw „drogą kopertową”. I choć ta nazwa źle się kojarzy to jawne głosowanie przygotowanej uchwały w tej sprawie nie powinno budzić zastrzeżeń. Wyniki głosowania mają być znane do 27.10.2021 roku.

W kolejnym temacie Zarząd Związku podjął decyzję o zabezpieczeniu środków finansowych poprzez ich stosowne ulokowanie na bezpiecznych lokatach i papierach bankowych.

W kolejnej części spotkania omówiono sprawy bieżące Związku oraz przekazano informacje ze spotkań z dyrekcją AMP. Podczas spotkań z przedstawicielami HR otrzymaliśmy informacje, iż do tej pory 247 osób nie zwróciło nowych umów o pracę (według informacji 70% tej liczby to tzw „białe kołnierzyki”). Dyrektorzy poszczególnych Zakładów mają obecnie kontaktować się z tymi osobami, a w sytuacji braku akceptacji porozumień płacowych ma zostać wszczęta procedura rozwiązywania umów o pracę.

Przewodniczący Związku poinformował o podpisaniu przez Związki Reprezentatywne Załącznika nr 7 do PPE zgodnie z ustaleniami które toczyły się podczas negocjacji ZUZP. Strony czekają teraz na zarejestrowanie Porozumienia.

Kolejny temat dotyczył przekazania przez pracodawcę projektu Regulaminu ZFSS na 2022 roku. Zarząd Związku postanowił, iż przewodniczący Zarządów Zakładowych z AMP odbędą spotkanie celem wypracowania odpowiedniego stanowiska w tej sprawie.

Kolejny poruszany temat dotyczył rozpoczęcia negocjacji płacowych na 2022 rok. Członkowie Zarządu krytycznie ocenili dotychczasowy wzrost płac zarówno w AMP jak i Spółkach hutniczych. Wprowadzone podwyżki wynagrodzeń nie pokryją zapowiadanej inflacji, a gdzie do tego urynkowanie płac. Co prawda

w AMP w ostatnim czasie wdrożono plan płacy rekomendowanej jednak w dalszym ciągu wielu pracowników nie osiąga płacy porównywalnej do rynku. Najbardziej poszkodowani są pracownicy z dużym stażem pracy, od których wymaga się więcej niż od pracowników przyjmowanych, a niestety nie wynagradza w odpowiedni sposób. W trakcie dyskusji pojawiła się propozycja by oprócz stosownych podwyżek płac wymóc na pracodawcy dodatkowo wyrównanie ogłaszanej przez rząd RP „inflacji”. Z tematem podwyżek powiązane było zatrudnienie. Obecni na sali krytycznie wypowiadali się o procesie alokowania pracowników PSK zatrudnionych w Dąbrowie Górniczej, a także o przenoszeniu na stałe zatrudnienie w AMP pracowników Interim.

Kolejny poruszony temat dotyczył stosowania zapisów podziału premii w AMP. Niestety pomimo przypomnienia przez służby HR Dyrektorem Zakładów o szczegółowych zapisach podziału premii w dalszym ciągu w dużej części zgłaszanych przypadkach dochodzi do łamania przez kierownictwo zakładów przyjętych zasad. Podjęto decyzję o skierowaniu wystąpienia o przeprowadzenie audytów w tym temacie.

Przewodniczący Związku poinformował o podjęciu decyzji przez AMP o dodatkowym dniu wolnym od pracy tj 21 stycznia 2022 roku w zamian za przypadający w sobotę 1 stycznia. W takiej sytuacji pracodawca jest zobowiązany do udzielenia dnia wolnego w innym terminie.

Sprawy Spółek hutniczych, negocjacji ZUZP oraz roboczych spotkań z Zarządami Firm przedstawił Wiceprzewodniczący ds.. Spółek.

Ostatni poruszony temat dotyczył przygotowań do szkolenia związkowego, dystrybucji paczek mikołajowych oraz ustalenia terminu zabawy mikołajkowej.

K.W.

Modyfikacja etapu drugiego

Podczas posiedzenia dyrekcji wykonawczej rozmawiano o sytuacji epidemiologicznej w kraju i w firmie. Odnotowano w firmie już 4 przypadki zachorowania na covid-19. W kraju liczba zachorowań również rośnie. W związku z tym podjęto decyzję o modyfikacji zasad tzw. etapu drugiego. Zostaje utrzymany dystans społeczny i obowiązek noszenia maseczek zgodnie z dotychczasowymi zasadami. **Od 14 października zostają wdrożone częstsze dezynfekcje (szczególnie łaźni, szatni). Zasadność i konieczność wszelkich szkoleń zewnętrznych lub wyjazdów do innych zakładów** grupy ArcelorMittal będzie musiała być zatwierdzona przez dyrektora danego zakładu lub biura. W przypadku zgody na takie szkolenie/wyjazd – pracownik będzie podlegał obowiązkowej kwarantannie po powrocie chyba że jest w pełni zaszczepiony lub szkolenie było zorganizowane tylko dla pracowników ArcelorMittal Poland.

Dyrekcja prosi o rozważenie niezbędności **fizycznych spotkań** w zakładzie z osobami spoza ArcelorMittal. Dla niezbędnych spotkań fizycznych należy stosować zasady dystansu społecznego oraz środki ochrony osobistej.

Cały czas jest monitorowana sytuacja epidemiologiczna. Wszelkie kolejne decyzje będą podjęte w razie wystąpienia takiej konieczności.

Dyrekcja wykonawcza

Szkolenie związkowe

W dniach 14-16.10.2021 roku w ośrodku „Borowy Dwór” w Szafarach odbyło się szkolenie przedstawicieli Zarządów zakładowych AMP i Spółek hutniczych NSZZ Pracowników AMP SA. W pierwszym dniu prowadzącym szkolenie był mec. Paweł Śmigieński prawnik Centrali OPZZ. Przewodnym tematem rozważań, a później dyskusji było „Prawo Pracy i prawa związkowe w erze COVID-19”. Pierwszy poruszony temat dotyczył ustawy, która daje możliwości wydłużenia kadencji obecnie funkcjonującym zarządom związkowym. Obecna ustawa mówi o możliwości przedłużenia kadencji władz związkowych do zakończenia okresu pandemii jednak nie dłużej niż 90 dni po jej ogłoszeniu. Nasza Kadencja kończy się w maju 2022 roku i na obecną chwilę nie rozważamy przedłużenia jej w związku z trwającą pandemią. Kolejny ważny temat dotyczył uzwiązkowienia, reprezentatywności oraz umocowania organizacji związkowych w zakładach pracy. Z tym związany był postulat OPZZ dotyczący odliczania składki związkowej. Rząd spełnił postulat OPZZ i przygotował przepisy, które pozwolą podatnikom odliczyć w rocznym zeznaniu podatkowym wydatki związane z opłaceniem składki członkowskiej na rzecz organizacji związkowej. OPZZ zgłasza jednak zastrzeżenia do zaprojektowanych przepisów i proponuje stosowne poprawki. Kol. P. Śmigieński przedstawił propozycje OPZZ dotyczące samego sposobu odliczeń składek. W obecnie proponowanych przez rząd RP zapisach odliczanie staje się praktycznie niemożliwe (w sytuacjach gdy składkę potrąca z wynagrodzenia pracodawca). Miejmy nadzieję, że w tym temacie nastąpi kompromis, a możliwość odliczania składki związkowej może być wsparciem we wdrożeniu uzwiązkowienia. Kolejnym ważnym tematem któremu poświęcono znaczną część wykładu była praca zdalna. Mec. P. Śmigieński omówił aktualny stan prawny i odpowiadał na pytania uczestników: Czy praca zdalna może być powierzona niezależnie od warunków mieszkaniowych, rodzinnych? Przepisy ustawy nie odwołują się do warunków mieszkaniowych lub rodzinnych pracownika przy poleceniu pracy zdalnej. Jednak w przypadku zgłoszenia przez pracownika braku możliwości świadczenia pracy w miejscu zamieszkania, pracodawca powinien wyznaczyć pracownikowi inne miejsce wykonywania pracy zdalnej. Czy pracownikowi za pracę zdalną przysługuje dodatkowe wynagrodzenie? Szczególne dodatki do wynagrodzenia nie zostały określone w przepisach dotyczących pracy zdalnej. Praca zdalna jest wykonywana na tych samych warunkach o pracę i za tym samym wynagrodzeniem co praca w siedzibie firmy. Przysługuje pracownikowi tym samym wszystko to, co było w umowie o pracę, np. dodatek stażowy czy funkcyjny. Ponieważ jednak nie mamy żadnych regulacji wprost odnoszących się do tej kwestii, to pracodawcy nie kwapią się do uregulowania tej kwestii.

Nasz Związek występował w tej sprawie do pracodawcy jednak za każdym razem otrzymywaliśmy negatywną odpowiedź. Niestety jeśli nie zostaną te kwestie uregulowane w stosownej



ustawie bądź w Kodeksie Pracy nic w tym zakresie w AMP się nie zmieni.

Kolejne omawiane tematy dotyczyły zatrudnienia, możliwości zwolnienia pracownika i jego ochrony. Prowadzona przez Niego merytoryczna dyskusja „wciągnęła” do rozmowy obecnych na sali. W godzinach popołudniowych mec. P. Śmigieński doradzał w indywidualnych sprawach związkowych, z którymi do Niego mogli zwrócić się uczestnicy szkolenia.

W popołudniowej sesji szkolenia udział wzięli przedstawiciele Zarządu FHZZMiH. Przewodniczący Federacji kol. Mirosław Grzybek przedstawił genezę dotyczącą połączenia Federacji Metalowców i Hutników. Omówił obecną strukturę Federacji i podejmowane przez nią działania. W ostatniej części spotkania omówił sytuację prawną siedziby Federacji. W trakcie dyskusji wskazywał na udział naszych przedstawicieli w różnych strukturach zarówno w zakładach pracy jak i strukturach ponadzakładowych.

Drugi dzień szkolenia poświęcony był spotkaniu z pracodawcą. AMP reprezentowali: Dyr.. Kadr i Płac Pani Agnieszka Kukła, Dyr.. Pracy Pan Stanisław Ból, Gł. Specjalista Pan Cezary Koziański oraz Przewodniczący ZPPH i zarazem Dyr.. Personalny Spółki Tameh Pan Andrzej Węglarz.

Spotkanie rozpoczął Dyr.. Pracy Pan S. Ból przedstawiając aktualną sytuację w AMP, zarówno tą produkcyjną jak i socjalną. Przypominał jakie wyzwania nasz czekają, a mianowicie dekarbonizacja. Dziś produkcja stali z rudy żelaza to wrywanie z tlenku żelaza, czyli rudy żelaza, cząsteczek tlenu. Dziś najpowszechniejszym reduktorem jest węgiel – w wielkim piecu otrzymywany z koksu, a w bezpośredniej redukcji z gazu ziemnego, z węglowodorów. W tym tkwi problem – koszty dla większości krajów są zbyt wysokie. Dużo taniej jest produkować przy użyciu koksu. Metoda bezpośredniej redukcji z wykorzystaniem wodoru jest droższa nawet o 60%. Dyr.. S. Ból przypomniał, że UE zmienia swoje założenia dotyczące ograniczenia CO2. Pierwszy cel to redukcja emisji o 40% do 2030 roku. Nowe założenia zwiększają ograniczenie emisji do poziomu 55%. W tym celu UE zainicjowała nowy program „FIT FOR 55”, w skład którego wchodzi: - system handlu uprawnieniami do emisji ETS, - wyrównawcza opłata węglowa CBAM oraz - dyrektywa o Odnawialnej Energii RED. Te zmiany w UE powodują zmiany zakresu remontu WP w DG i przyspieszenie decyzji dotyczącej budowy pieców elektrycznych. Niestety na te zmiany koniecznie jest potrzebne wsparcie rządowe albo instytucji europejskich. Realizacja programu dekarbonizacji będzie wymagała znaczących zmian w śladzie produkcyjnym AM Poland. Znikną: spiekalnia, wielkie piece, konwertory. Praca koksowni ZKZ ulegnie ograniczeniu natomiast zakładamy, że będzie możliwość jej funkcjonowania po 2030 roku. Trudno w tej chwili oszacować wpływ na zatrudnienie w ramach ArcelorMittal Poland natomiast pewnym jest, że wymagany będzie zaawansowany program szkoleń oraz znaczna elastyczność pracowników w akceptowaniu nowych stanowisk pracy.



Kolejny poruszony przez Niego temat dotyczył już spraw pracowniczych. Pracodawca zrezygnował z tworzenia strategicznego planu zatrudnienia na okres 5 lat. Dyr.. S. Ból przedstawił natomiast aktywności w obszarze zatrudnienia w roku 2021 oraz plany na rok 2022. W ramach alokacji wewnętrznych 308 pracowników zmieniło dotychczasowe stanowisko pracy. Z rynku zewnętrznego zatrudnionych zostało natomiast 269 osób, z tzw. interimów do bezpośredniego zatrudnienia w AMP przetransferowanych zostało 87 pracowników. Pracodawca zapowiedział przeprowadzenie do końca 2021 roku jeszcze 350 rekrutacji - w pierwszej kolejności wewnętrznych, ale również i zewnętrznych oraz kolejne transfery pracowników z Interims w wielkości 110 pracowników. Na przyszły rok natomiast pracodawca planuje 84 rekrutacje zewnętrzne, 80 alokacji wewnętrznych oraz 114 transfery z Interims. W 2022 roku pracodawca planuje, iż na emeryturę odejdzie w sumie 144 osoby. Do końca tego roku powinno jeszcze odejść 41 osób. Dyr.. S. Ból potwierdził, iż Spółka „odchodzi” od zatrudniania Interimów, a obecnie pracujący tam pracownicy mają zostać w perspektywie „wchłonięci” przez AMP. Dla przypomnienia w 2019 roku pracowało w AMP 707 pracowników zatrudnionych przez Interims, w 2020 542 osoby, natomiast na koniec 2021 roku przewiduje się zatrudnienie jeszcze 326 pracowników. Plan na 2022 rok przewiduje zatrudnienie 247 pracowników przez Interims. Dyr.. S. Ból poinformował także, że w bieżącym roku AMP zrealizowało zmianę umów o pracę z czasu określonego na nieokreślony dla 130 pracowników, a do końca 2021 r. jeszcze taką zmianą zostanie objętych 74 osoby. Stan zatrudnienia w AMP na koniec sierpnia wynosił razem z ZKZ 8.464 pracowników. W ramach dyskusji obecni na sali krytykowali realizację zapowiedzi włączenia pracowników z Interims, a właściwie sposób ich przeprowadzenia. Służby AMP nie poinformowały tam pracujących pracowników co ich czeka pomimo kończących się terminów zatrudnienia. Szkoda, że te osoby zostały potraktowane przedmiotowo, a nie jak pełnoprawne osoby pracujące na rzecz AMP. W kolejnym temacie przedstawiciele HR omówili działania związane z poziomem wynagrodzeń. Pracodawca w AMP postanowił ujednoczyć stawki rekrutacyjne do następujących wielkości: • obszar walcowni: produkcja - 3.700 zł; utrzymanie ruchu - 4.200 zł; • obszar primary: produkcja - 3.800 zł; utrzymanie ruchu - 4.300 zł. W związku z faktem, iż stawki te są wyższe aniżeli płace zasadnicze sporej grupy pracowników AMP pracodawca podjął decyzję o wyrównaniu pracownikom posiadającym płacę zasadniczą poniżej określonej stawki referencyjnej do jej poziomu. Warunkiem koniecznym podniesienia wynagrodzenia jest przy tym uzyskana dobra ocena pracy danego pracownika. Inaczej zostali potraktowani pracownicy Interims. Ich płace do stawek referencyjnych zostaną rozłożone na dwa etapy. W sumie oprócz wyrównania płac do stawek referencyjnych AMP w pierwszym etapie wyrównała wynagrodzenia do 75% mediany rynkowej stanowisk pracy, które do siebie możemy porównać. Przedstawiciele HR przypomnieli poziom podwyżek wynagrodzeń w 2021 roku. Informacja ta wywołała wiele krytycznych wypowiedzi. W dyskusji obecni na sali związkowcy przypominali o braku podwyżek w poprzednim roku, o tym, iż wysokości wynegocjowane nie pokrywają zazwyczaj inflacji, a w końcu i o tym że za swą ciężką pracę w znacznie zmniejszonych obsadach Zarząd Spółki pracownicy powinni zostać dobrze nagradzani. Niestety porównywanie płac do rynku nie wychodzi dobrze. W niektórych przypadkach pracownicy dyskontów spożywczych otrzymują wyższe wynagrodzenie od hutników z ciężkich stanowisk pracy. W wyniku dyskusji pojawił się pomysł by Związek występując o podwyżki płac starał się przekonać pracodawcę by z tzw „automatu” inflacja roczna była przez pracodawcę każdemu pracownikowi dokładana do płacy zasadniczej, a oprócz tego dopiero były stosowne wystąpienia w sprawie pod-

wyżek płac. W latach poprzednich stosowano zasadę regulacji wielkości inflacji oraz dodatkowo dokładano do współczynnika procent lub jego wielokrotność. Patrząc na rekordowe zyski Firma powinna nimi podzielić się z pracownikami. W dyskusji poruszane były tematy niewłaściwego podziału premii. Na tematy związane z premią odpowiadała Pani Agnieszka Kukła, przedstawiając zasady i podjęte działania dotyczące naszego wystąpienia. Pani Dyr.. A. Kukła zadeklarowała także analizę indywidualnych spraw zgłaszanych przez szkolących.

Ostatnim tematem poruszonym przez przedstawicieli AMP była Różnorodność i integracja społeczna. Według pracodawcy to jedno z ważniejszych wyzwań dla ArcelorMittal Poland S.A. Szczególna uwaga poświęcona zostanie różnorodności płci. W Spółce powołano Forum Kobiet. AMP zamierza wzmocnić rolę kobiet w Spółce. Obecnie zatrudnionych jest w AMP 8% ogółu pracowników natomiast celem do 2030 r. jest wielkość 25% kobiet do ogółu zatrudnionych. Już teraz widzimy spore zainteresowanie objęciem stanowisk typowo produkcyjnych przez Panie. Choć w dyskusji tej równowagi w pracy nie dostrzegały przede wszystkim obecne na szkoleniu panie to cel stawiany przez Spółkę wydaje się być możliwy do zrealizowania. Nasz Związek podjął już wcześniej działania integracyjne realizując szkolenia w tym zakresie.

Ostatnim prelegentem szkolenia był Dyr.. Personalny Spółki Tameh, jednocześnie Przewodniczący ZPPH Pan Andrzej Węglarz. Głównym tematem poruszonym przez Pana A. Węglarza były sprawy organizacyjne Spółki. Jednak gdy obecni na Sali oczekiwali przedstawienia konkretnych rozwiązań krakowskiej części Spółki dyr. A. Węglarz „zasłaniał” się poufnością związaną z tym tematem. Pomimo, iż zapowiadana sprzedaż części Spółki Tameh prawdopodobnie nie dojdzie w tym roku do skutku to zasadnym byłoby poinformować krakowską załogę jaki ich czeka los w przyszłym roku. Tameh jako jedna z nielicznych Spółek z obszaru AMP nie dokonała podwyżek płacy zasadniczej. Wypłacono jedynie jednorazowe nagrody. Wszyscy oczekują na decyzje w sprawie sprzedaży tej części Spółki. Nasz Związek przygotował nawet stosowne Porozumienie Społeczne zabezpieczające pracowników. Mamy nadzieję, iż wkrótce ta „huśtawka nastrojów” krakowskich pracowników się skończy. Z kolei analizując aktywność ZPPH poinformował o wspólnej inicjatywie powołania grupy roboczej, która powinna reagować na wszystkie nurtujące sprawy hutników. Niestety na obecną chwilę Strona Społeczna na prośbę pracodawców popiera ich wystąpienia nie uzyskując dla pracowników dodatkowych zabezpieczeń. Jesteśmy otwarci na rozmowy ale rozmowy partnerskie.

Szkolenie to nie tylko sale wykładowe, rozmowy spieranie się dyskusje ale także odrobina relaksu. Obecni na tym szkoleniu związkowym mogli skorzystać z ciepłych term w Szaflarach, rekreacyjnie zwiedzić okolice czy wziąć udział w turnieju kręglowym. Wszyscy z zadowoleniem wrócili do domu i pracy, w której powinni skorzystać z wiedzy zdobytej w Borowym Dworze. K.W.



UBEZPIECZ SWOJE DZIECKO, UBEZPIECZ WNUKA

Rozpoczął się nowy rok szkolny. Warto pamiętać o zdrowiu swoich pociech i je ubezpieczyć. Ochroną ubezpieczeniową możemy objąć dzieci już od dnia narodzin, także niezależnie od tego czy są w żłobkach, przedszkolach, klubach dziecięcych, uczniów szkół podstawowych i średnich.

Kiedy działa ochrona

Ochrona działa przez całą dobę, w Polsce i za granicą, w szkole, w przedszkolu, w żłobku, w drodze do/z przedszkola, żłobka lub szkoły, w czasie zajęć pozalekcyjnych (także wszystkich sportowych) – w szkole i poza nią, w domu, u znajomych, na placu zabaw, na dyskotece, na wakacjach, podczas uprawiania sportów (także wysokiego ryzyka), w czasie praktyk szkolnych.

Co zapewnia PZU NNW Szkolne

Ubezpieczenie obejmuje najczęstsze wypadki i zdarzenia, które mogą przydarzyć się dzieciom. Występuje w trzech wariantach, które różnią się zakresem ubezpieczenia. Ubezpieczenie można kupić w biurze **Obsługi PZU ul. Mrozowa 1** lub online na mojePZU. Ochrona ubezpieczeniowa może się rozpocząć już następnego dnia.

Pomoc po wypadku

Pomożemy w razie wypadku, zorganizujemy pomoc rehabilitacyjną, pielęgnacyjną i psychologiczną, jak również zwrócimy koszty leczenia skutków nieszczęśliwego wypadku, np. koszty operacji, rehabilitacji, leków.

Wparcie finansowe

Zapewniamy wysokie wypłaty z ubezpieczenia w razie śmierci rodzica w następstwie nieszczęśliwego wypadku – od 50 000 zł do 100 000 zł (w zależności od wariantu), dziecka – od 15 000 zł do 60 000 zł (w zależności od wariantu). Zapewniamy wysokie sumy ubezpieczenia dla kosztów leczenia następstw nieszczęśliwego wypadku, w tym wypadku komunikacyjnego. Nie mamy limitów kosztów rehabilitacji, operacji, odbudowy stomatologicznej zębów stałych czy leczenia np. następstw ukąszenia przez kleszcza, ugryzienia przez psa. Odpowiadamy do wysokości wybranej sumy ubezpieczenia dla kosztów leczenia. Zwracamy koszty naprawy okularów korekcyjnych, które uległy uszkodzeniu w nieszczęśliwym wypadku

- **Biuro Obsługi PZU** poleca ubezpieczenia: * komunikacyjne, * majątkowe, * turystyczne, * finansowe, * obowiązkowe i dobrowolne OC, * rolne, * wypadkowe i inne. Biuro Obsługi PZU mieści się przy ul. Mrozowej 1 (bud. Hut-Pus), pok. 27, tel.: 12 390 40 51, 660 544 212.

Przypominamy, każda osoba zarejestrowana w PZU może korzystać z dodatkowego 10% rabatu przy ubezpieczeniach majątkowych.

- **Biuro Obsługi PZU Życie** mieści się przy ul. Mrozowej 1 (bud. Hut-Pus) pok. 28, tel. (12) 390-40-50 lub 788 655 124, 788 523 796. E-mali: biuro@polishut.pl, polishut@interia.pl Zapraszamy.

**List otwarty OPZZ do Prezesa Rady Ministrów Mateusza Morawieckiego**

Szanowny Panie Premierze.

Kryzys w budżetówce narasta! Protestują pracownicy oświaty, ochrony zdrowia, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, sądów, cywilni wojska, Krajowej Administracji Skarbowej i wielu innych. Rząd zamiast zająć się systemowymi rozwiązaniami próbuje nas podzielić, znacznie różnicując podwyżki dla poszczególnych grup zawodowych. Nie ma na to naszej zgody! Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, już wcześniej, wraz innymi centralami postuluowało 12% podwyżki płac dla pracowników sfery budżetowej. Rząd przewidział zaledwie 4,4% wzrost funduszu wynagrodzeń w sferze budżetowej oraz odmrożenie funduszu nagród i premii. To za mało! Żądamy szybszego wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej. Domagamy się szacunku dla blisko sześciuset tysięcy pracowników, którzy zapewniają właściwe funkcjonowanie państwa

ŻADAMY GODNYCH WYNAGRODZEŃ!**Zmiany na stanowiskach ArcelorMittal Poland**

AMP przygotowuje się do pracy nad strategią dekarbonizacyjną. W pierwszej kolejności postanowiła dokonać zmian w celu wzmocnienia organizacji.

Aby mieć pewność, że dysponuje odpowiednim zespołem, który będzie mógł się skupić na kwestiach związanych ze środowiskiem, zmniejszaniem śladu węglowego, energetyką i produktami ubocznymi, postanowiono wprowadzić zmiany w schemacie organizacyjnym biura CTO. Zmiany te pozwolą ekspertom skoncentrować się nie tylko na ograniczeniu emisji CO2, ale także na strategii energetycznej, która jest mocno związana z procesem dekarbonizacyjnym. Wyznaczono następujące osoby, reprezentujące różne funkcje i zespoły, których zadaniem będzie udzielanie wsparcia w poszczególnych obszarach, kluczowych dla działań dekarbonizacyjnych:

- Marek Gawron – proces technologiczny
- Rafał Jurusik – energia
- Andrzej Kleczko – środowisko
- Frederic Valingot – jakość
- Goutam Sarkar – inwestycje
- Damian Gliński – finanse
- Aleksandra Kania – fundusze
- Aditya Nath Sen – koordynacja w ramach działań dekarbonizacyjnych segmentu wyrobów długich.

Skupienie się na działaniach dekarbonizacyjnych stwarza potrzebę wzmocnienia biura CTO, dlatego zespół Strategii energetycznej kierowany przez Rafała Jurusika przejdzie do CTO. Rafała będzie wspierał dwóch członków zespołu: Adam Olczyk i Marta Szczepańska.

Dzień wolny zamiast Dnia Hutnika w AM BCOE

Pracownicy ArcelorMittal Business Center of Excellence Poland Sp. z o. o. w zamian za Dzień Hutnika będą mieli wyznaczony inny dzień wolny od pracy to jest piątek 17 czerwca 2022 r. Zgodnie z zapisami §3 punkt 4 Regulaminu wynagrodzenia wszyscy pracownicy AMBCOE uprawnieni są do dnia wolnego od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w związku z obchodami „Dnia Hutnika”.

Turniej Piłki Siatkowej

Zgłoszenia na jesienny Turniej Piłki Siatkowej Organizatorzy Hutniczego Turnieju Piłki Siatkowej - edycja Jesień 2021 zwracają się do kapitanów i kierowników drużyn siatkarskich o zgłaszanie udziału w turnieju. Zapisy do końca października br. przyjmuje kol. Bogusław Pierucki tel. 668 472 686. Rozgrywki odbędą się jak zwykle w hali sportowej Zespołu Szkół Zawodowych HTS na os. Złotej Jesieni 2.

Zbiórka zweryfikowana przez Fundację Siepomaga

siepomaga.pl



siepomaga.pl/leon-kot

Wesprzyj

DANE DO PRZELEWU TRADYCYJNEGO

NUMER KONTA
68 2490 1028 3587 1000 0014 9682

TYTUŁEM
Darowizna Leon Kot Fundacja Siepomaga