



Biuletyn Informacyjny
NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

*Niech czas wielkanocny utrzyma nasze marzenia w mocy
a wszystkie nasze życzenia aby okazały się do spełnienia ...
aby nie zabrakło nam wzajemnej życzliwości ...
abyśmy przez życie kroczyli w ludzkiej godności
a niech symbol Boskiego Odrodzenia będzie dla nas - celem do spełnienia*



Niech ten świąteczny czas
rozbudzi pozytywną energię
i pozwoli na przeżycie radosnych
i miłych chwil
Zdrowych, pogodnych Świąt Wielkanocnych,
przepełnionych wiarą, nadzieją i miłością.
Radosnego, wiosennego nastroju,
serdecznych spotkań w gronie
rodziny, przyjaciół
oraz wesołego "Alleluja"
Pracownikom ArcelorMittal Poland S.A.,
załogom Spółek Hutniczych,
emerytom i rencistom
Życzenia składa w imieniu Zarządu
NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.
Przewodniczący Krzysztof Wójcik



Spotkanie Przewodniczących Zarządów Zakładowych

22 marca odbyła się odprawa Przewodniczących Zarządów Zakładowych Związku. Podczas spotkania Przewodniczący przekazał informacje dotyczące negocjacji: Porozumienia postojowego, Protokołu dodatkowego nr 1 do ZUZP (dodatek mentorski), Projektu Porozumienia dotyczącego zmian w Regulaminie Pracy odnośnie konieczności wprowadzenia zmian w związku z nową ustawą dotyczącą badania trzeźwości pracowników, Projektu Porozumienia dotyczącego „pracy zdalnej”. Pracodawca po negocjacjach przedstawił Protokół dodatkowy nr 1 do ZUZP realizujący ustalenia Stron w zakresie rozszerzenia uprawnień do dodatku mentorskiego w przypadku rekrutacji wewnętrznych jak również na stanowiska nierobotnicze w przypadku przyjęć z zewnątrz. Zmiany poniżej:

Protokół Dodatkowy nr 1 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników ArcelorMittal Poland S.A., zawarty w Dąbrowie Górniczej w dniu 24.03.2023r.

Strony Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników ArcelorMittal Poland S.A., wpisanego do Rejestru Zakładowych Układów Zbiorowych Pracy w dniu 24.06.2021r. pod numerem U-MMXIX/21 i obowiązującego od dnia 01.07.2021r., zgodnie postanawiają o dokonaniu z dniem wejścia w życie niniejszego Protokołu Dodatkowego po jego rejestracji w Państwowej Inspekcji Pracy, następujących zmian w treści Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy:

1. Dotychczasowa treść §73 ust.1., ust.2. i ust.3. ZUZP przy-

muje następujące brzmienie:

§ 73

1. Pracownikom Spółki przekazującym umiejętności i kompetencje:

1) osobom nowozatrudnionym na stanowiskach robotniczych lub nierobotniczych, które przed zatrudnieniem nie wykonywały pracy na rzecz Spółki,

2) osobom na stanowiskach robotniczych, które w ramach rekrutacji wewnętrznej zostają zatrudnione na innym stanowisku w innym Zakładzie niż Zakład dotychczas zatrudniający pracownika,

3) osobom na stanowiskach nierobotniczych, które w ramach rekrutacji wewnętrznej zostają zatrudnione w innym Zakładzie lub Biurze niż Zakład lub Biuro dotychczas zatrudniające pracownika, a praca wykonywana jest pracą innego rodzaju w stosunku do wykonywanej wcześniej.

oraz wdrażającym w/w osoby do pracy (tzw. szkolenie stanowiskowe lub mentoring) - zwanym dalej „Mentorami”, przysługuje „Dodatek Mentorski”.

2. Dodatek mentorski nie przysługuje w sytuacji powrotu pracownika na miejsce pracy, na którym był zatrudniony w ciągu 2 lat wcześniej.

3. Dodatek Mentorski wynosi 360 zł / miesiąc i przysługuje przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące od dnia zatrudnienia osoby, o której mowa w ust.1.

2. W Załączniku nr 3 do ZUZP wysokość zmianowego dodatku kwotowego przywołana w ust.4. pkt.1 zmienia swoją wartość z 4,08 zł na 5,12 zł.

Cd str nr 2

Cd ze str nr 1. To pierwsza nowelizacja zapisów znajdujących się w ZUZP AMP po przeszło roku obowiązywania nowego Układu Zbiorowego. Nie wszystkie oczekiwania związkowe udało się uzgodnić ale mamy zapewnienie pracodawcy, że przy kolejnym podsumowaniu obowiązujących zapisów propozycje związkowe powinny zostać uwzględnione. Chodzi tu przede wszystkim o dłuższy czas opieki Mentora (do 6 miesięcy) oraz możliwość zastosowania Porozumienia w sytuacji zmiany stanowiska pracy w Zakładzie, w którym pracownik już pracuje.

Kolejnym omówionym dokumentem było Porozumienie ws. zasad postępowania w stosunku do pracowników komórek organizacyjnych Spółki, w których zaistnieje ryzyko ograniczenia produkcji lub nastąpi ograniczenie produkcji oraz regulującego kwestie społeczne w okresie tymczasowego wstrzymania pracy WP2 w związku z jego remontem. Treść Porozumienia poniżej:

Porozumienie ws. Zasad postępowania w stosunku do pracowników komórek organizacyjnych Spółki, w których zaistnieje ryzyko ograniczenia produkcji lub nastąpi ograniczenie produkcji

I. Biorąc pod uwagę fakt, iż wspólnym celem Stron Dialogu Społecznego jest utrzymanie optymalnego poziomu zatrudnienia w okresie zmiennej i wynikającej z uwarunkowań zewnętrznych sytuacji produkcyjnej w ArcelorMittal Poland S.A. – zwanej dalej Spółką, w tym w okresie tymczasowego wstrzymania pracy WP2 w związku z jego remontem.

1. Pracodawca potwierdza, że będzie dążył do utrzymania zdolności produkcyjnych części surowcowej Spółki w Dąbrowie Górniczej, w tym do utrzymania pracy dwóch Wielkich Pieców, przy uwzględnieniu planów Spółki w zakresie dekarbonizacji.

2. Uwzględniając ust. 1, Pracodawca zapewnia, że:

1) podejmie niezbędne oraz ekonomicznie uzasadnione działania celem ponownego uruchomienia WP2 po jego remoncie oraz utrzymania stanu zatrudnienia niezbędnego do wznowienia jego działania,

2) z uwzględnieniem ust.10. cz.II., remont i związane z tym okresowe wstrzymanie pracy WP2 nie będzie stanowiło podstawy do dokonywania wypowiedzi (w tym wypowiedzi zmieniających wysokość otrzymywanego wynagrodzenia) umów o pracę pracowników Spółki,

3) w Spółce kontynuowany będzie proces rekrutacji.

3. Strony:

1) zobowiązują się podejmować niezbędne i uzasadnione działania wspierające, zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz firmy, aby umożliwić Spółce utrzymanie zdolności produkcyjnych części surowcowej Spółki w Dąbrowie Górniczej,

2) ustalają, iż jednym z elementów realizacji wewnętrznych działań wspierających, o których mowa w ppk.1 powyżej, jest stosowanie rozwiązań określonych w cz.II. poniżej:

II. Strony uzgadniają, iż w związku z zmienną sytuacją produkcyjną w ArcelorMittal Poland S.A. jak również w związku z podjętą decyzją o remoncie i tym samym okresowym wstrzymaniu pracy WP2, w stosunku do wszystkich pracowników komórek organizacyjnych Spółki, w których zaistnieje ryzyko ograniczenia produkcji lub nastąpi ograniczenie produkcji - zwanych dalej Pracownikami:

1. Nastąpi maksymalizacja wykorzystania:

1) szkoleń, w tym szkoleń obligatoryjnych,

2) dni wolnych oznaczonych w harmonogramach pracy jako w6 oraz wn i wś, których celem jest obniżenie ilości zaplanowanych dni pracy do wymiaru zgodnego z normą okresu rozliczeniowego,

3) urlopów zaległych i nierozplanowanych urlopów bieżących.

2. W przypadku wystąpienia takiej możliwości, Pracownicy mogą być także zatrudniani:

1) na innym, niż dotychczas zajmowane, stanowisku pracy (z uwzględnieniem możliwości przekwalifikowania na koszt Spółki) w ramach danego Zakładu/ Działu/Biura lub Oddziału Spółki, którego lokalizacja stanowi dla Pracownika stałe miejsce świadczenia pracy,

2) a po wyczerpaniu możliwości, o których mowa w ppkt.1. powyżej w innych jednostkach organizacyjnych Spółki, w tym również niestałych miejscach świadczenia pracy, każdorazowo z zachowaniem odpowiednich postanowień ZUZP.

3. W przypadku wyczerpania możliwości zastosowania działań określonych w ust. 1 lub 2 powyżej, lub w razie niemożności ich zastosowania, Pracownik może zostać decyzją Pracodawcy skierowany na „postojowe” tj. zostać zwolniony z obowiązku świadczenia pracy i przebywania w tym czasie w zakładzie pracy, przy czym:

1) informację o udzieleniu lub zakończeniu „postojowego” i obowiązku powrotu do pracy Pracownik otrzymuje z co najmniej 2 dniowym (dni robocze, tj. dni, które dla danego Pracownika są dniami pracy) wyprzedzeniem,

2) informacja o skierowaniu na „postojowe” i powrocie z „postojowego” przekazywana jest Pracownikowi bezpośrednio przez bezpośredniego przełożonego,

3) w okresie przebywania na „postojowym” Pracownik otrzymuje wynagrodzenie w wysokości płacy zasadniczej.

4. Przyjmuje się do stosowania zasadę, zgodnie z którą „postojowe” nie może w tym samym okresie czasu dotyczyć wszystkich członków jednej rodziny, za wyjątkiem sytuacji wyrażenia przez nich zgody na powyższe działanie.

5. W okresie remontu i okresowego wstrzymania pracy WP2 przyjmuje się do stosowania zasadę, że Pracownicy zatrudnieni na stanowisku mistrza oraz pełniący funkcję brygadzysty, którym w w/w okresie powierzona zostanie do wykonywania inna praca, uprawnieni będą (za wyjątkiem wystąpienia sytuacji awansu na wyższe stanowisko) do otrzymywania dodatku mistrzowskiego/ brygadzystowskiego w średniej wysokości z trzech miesięcy poprzedzających powierzenie innej pracy.

6. W sytuacji udzielenia pracownikowi „postojowego” jednorazowo na okres powyżej kolejnych 40 dni roboczych (tj. dni, które dla danego Pracownika są dniami pracy), informację o obowiązku powrotu do pracy, Pracownik otrzymuje z co najmniej 5 dniowym (w/w dni robocze) wyprzedzeniem.

7. Pracownicy wytypowani przez Pracodawcę do utrzymywania we właściwym stanie instalacji technologicznych będą - w miarę możliwości oraz posiadanych kompetencji zawodowych - podlegali okresowej rotacji, celem zapewnienia możliwości świadczenia pracy jak największej liczbie pracowników.

8. W celu zachęcenia Pracowników Spółki do skorzystania z posiadanych uprawnień emeryta. Pracodawca, zapewnia, że:

1) dla osób, które rozwiążą umowę o pracę w związku z odejściem na emeryturę w okresie nie dłuższym niż 6 miesięcy od osiągnięcia wieku emerytalnego lub obniżonego wieku emerytalnego (emerytury pomostowe),

2) dla Pracowników, którzy w dacie wejścia w życie niniejszego porozumienia posiadają uprawnienia emerytalne (uwzględniając obniżony wiek emerytalny i emerytury pomostowe) i którzy rozwiążą umowę o pracę w związku z odejściem na emeryturę w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące od daty wejścia w życie niniejszego porozumienia, podstawę wymiaru odprawy emerytalnej będzie stanowiło średnie wynagrodzenie Pracownika za ostatnie 3 miesiące zatrudnienia, obliczone jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, bez pomniejszania wynagrodzenia za okres przebywania Pracownika na „postojowym”.

9. Strony uzgadniają, że Pracodawca będzie przedstawiał Stronie Związkowej – sygnatariuszom niniejszego Porozumienia, informacje dotyczące realizacji Porozumienia.

10. Zawarcie i stosowanie niniejszego Porozumienia nie wpływa na treść i zasady realizacji „Porozumienia w zakresie łagodzenia skutków społecznych wynikających z realizacji procesów restrukturyzacyjnych w ArcelorMittal Poland S.A.”.

11. Porozumienie niniejsze wchodzi w życie z dniem 27.03.2023 roku i obowiązuje do końca 2023r.

12. Strony przewidują możliwość zgodnego przedłużenia obowiązywania niniejszego Porozumienia.

Kolejne omówienie projekty Porozumień są jeszcze przez Strony opiniowane. Projekt „pracy zdalnej”, do którego nasz Związek wnosił szereg uwag między innymi dotyczących: niskiej propozycji pracodawcy ryczałtu za tzw pracę zdalną (0,20 zł), sposobu kontroli pracy zdalnej oraz czas okresu wypowiedzenia i powrotu pracowników po zakończeniu pracy zdalnej jest w końcowej fazie opracowania. W kolejnym wydaniu Kuriera Aktualności przedstawimy końcowe ustalenia. Ostatni z ważnych projektów dotyczy projektu Aneksu nr 8 do Regulaminu Pracy wprowadzonego Zarządzeniem nr 8/2008 DG w sprawie „wprowadzenia Regulaminu Pracy ArcelorMittal Poland S.A.”, a jego treść dotyczyła przestrzegania obowiązku trzeźwości oraz dodatkowych nagród dla pracowników. Projekt zmiany podyktowany jest nowelizacją Kodeksu Pracy, który umożliwia pracodawcy kontrole trzeźwości pracowników bez konieczności wzywania policji. Zapisy projektu po związkowych korektach głównie dotyczących możliwości nieodpłatnego badania stanu trzeźwości przez pracowników (odpowiednie pomieszczenie, zabezpieczone poza terenem AMP) oraz badaniem na terenie Zakładu (wydzielone pomieszczenia, obecność przełożonych..) wydają się do zaakceptowania. Nasz Związek podejmie w tej sprawie decyzję po pełnej analizie proponowanych zapisów.

W kolejnym punkcie spotkania poinformował, iż po negocjacjach Strona Społeczna zaakceptowała nową kwotę za refundacje okularów. Od 1.01.2023 r refundacja będzie wynosiła 450 zł (obecnie wynosi 300 zł). Jeśli pracownik skorzystał z refundacji po 1 stycznia to różnica zostanie mu wypłacona.

W sprawie Spółek hutniczych wypowiadał się kol. T. Ziotek. Pomimo szumnych zapowiedzi do końca marca nie uzgodniono jeszcze podwyżek w dwóch dużych Spółkach – AMDS i AMTubular. W tej ostatniej, po wielu spotkaniach, udało się dojść do porozumienia. Niestety, gdy pozostało tylko podpisać paraformalne porozumienie strona Pracodawcy zmieniła swoje stanowisko. W AMDS doszło tylko do jednego, wręcz kurtuazyjnego spotkania, na którym Pracodawca poza obietnicami nie przedstawił żadnych konkretów. Po interwencjach naszego Związku w piątek 31.03.2023 odbyło się w trybie zdalnym spotkanie dotyczące podwyżek płac. Pracodawca w końcu przedstawił konkretne propozycje. Rozmowy będą kontynuowane 4.04.2023r. W Spółce Tameh trwają rozmowy na temat włączenia dodatków do płacy zasadniczej. Niestety w trzech lokalizacjach funkcjonują różne dodatki i trudno dojść do porozumienia o sposobie ich wliczenia. W oddziale krakowskim Zarząd Spółki proponuje wliczyć Kartę Hutnika na takich zasadach jak zrobiono to w AMP. Prawdopodobnie w tym tygodniu zapadną wiążące decyzje. W Spółce Kolprem wstrzymano rozmowy dotyczące taryfikatora i przełożono je na drugą połowę roku. Teraz najpilniejszym tematem jest kontrolerska transformacja, która stanowi istotne zagrożenie (utrata miejsca pracy) dla niektórych pracowników Spółki.

Sprawy finansowe przedstawiła kol. H. Szpakowska, natomiast organizację festynu związkowego, szkolenia oraz bieżące tematy organizacyjne omówił kol. J. Kawula. Szczegóły dotyczące festynu przedstawimy w kolejnym Kurierze Aktualności. **K.W.**

Walne Zebranie Delegatów MKZP w Krakowie

24.03.2023 roku odbyło się Walne Zebranie Sprawozdawcze Delegatów Międzyzakładowej Kasy Zapomogowo Pożyczkowej przy ArcelorMittal Poland S.A. w Krakowie. Pierwszym punktem porządku obrad było przedstawienie sprawozdania zarządu MKZP z działalności w 2022 roku, sprawozdania komisji rewizyjnej za wspomniany okres oraz podjęcie uchwał dotyczących dostosowania statutu Kasy do zmian wprowadzonych przez obowiązującą Ustawę o Kasach Zapomogowo – Pożyczkowych z dnia 11 sierpnia 2021 roku. Zebranie rozpoczął przewodniczący

Zarządu PKZP kol. Mirosław Kopeć, przedstawiając obszerne sprawozdanie z działalności. Na koniec roku 2022 ilość członków MKZP wynosiła 6685 w tym emerytów i rencistów było 4541. Jest to spadek członków stosunku do roku 2021 o 513 osób. Obszary członków MKZP wygląda to następująco; **AMP** - stan członków na koniec 2022r - 1230 (zmniejszenie stanu o 96 członków w stosunku do roku 2021), **Spółki hutnicze** - stan członków na koniec 2022r wynosił 914 (zmniejszenie o 64 członków w stosunku do roku 2021), **Emeryci i renciści** - stan członków na koniec 2022r wynosił 4541 (zmniejszenie o 356 członków w stosunku do roku 2021). Stan wkładów członkowskich - średni wkład na koniec 2022r kształtował się na poziomie 6 476,00 zł i był wyższy w stosunku do roku 2021 o 274 zł. Z kolei średni stan zadłużenia wynosił w 2022 roku 2474,28 zł i był wyższy o 209,64 zł. W roku 2022 udzielono 854 pożyczek gotówkowo - ratałnych na kwotę 10 560 800,00 zł. Średnia wysokość pożyczki była niższa w 2022 r i kształtowała się na poziomie 12 367,00 zł. W 2022r udzielono 68 pożyczek krótkoterminowych na kwotę 31 650,00 zł. Średnia wysokość pożyczki krótkoterminowej wynosiła 465,00 zł i była niższa o 19 zł. Udzielono 188 zapomóg z funduszu B (zapomogi bezzwrotne) na kwotę 30 800 zł. Było to o 164 zapomogi mniej niż w ubiegłym roku. Średnia zapomoga w roku 2022 wynosiła 164 zł. Przyznano 652 zapomogi pośmiertne na kwotę 1 580 500 zł. Było to mniej o 121 zapomóg niż w 2021, również kwota była o 161 000 zł mniejsza niż w roku 2021. Wpływy z tytułu wpłat na składki Kasy Pośmiertnej w 2022 roku wyniosły 1 460 798,46 zł i jest to kwota większa o 226 266,47 zł niż w roku 2021. Ubiegłoroczna podwyżka składek na fundusz „D” oraz zwiększenie wpływów z tytułu składek na Kasę Pośmiertną spowodowało, że deficyt na tym funduszu był dużo mniejszy niż w roku ubiegłym i wyniósł 109 701,54 zł. Aktualnie według Zarządu fundusz ten jest wystarczająco stabilny. Zgodnie ze statutem, Prezydium MKZP przygotowuje co roku limit zapomóg. Uprawnionych do zapomóg jest aktualnie 4 161 członków (nastąpił spadek o 255 członków). Kwota na zapomogi w tym roku jest znacząca, dzięki dobremu lokowaniu środków na lokatach Bankowych. Większa ilość środków finansowych według Zarządu pozwoli na powrót do podziału zapomóg jako funkcjonują przed pandemią. Sprawozdanie Zarządu jak i Komisji Rewizyjnej MKZP delegaci przyjęli jednogłośnie. Kolejne uchwały, jakie zostały przyjęte, dotyczyły wysokości pożyczek oraz wkładu i wpisowego. Na wniosek Zarządu delegaci podnieśli wysokość udzielanych pożyczek do kwoty 36 000 zł (dotychczas 30 000 zł). Spłata pożyczki pozostaje nadal w maksymalnej ilości rat do 36 miesięcy. Kolejne zmiany dotyczą wkładu i wpisowego. Zgodnie z zapisami podjętej uchwały członek, który przeszedł na emeryturę lub rentę musi pozostawić wkład minimalny w wysokości 250 zł, zachowując uprawnienia określone w § 7 pkt.2 oraz pkt.3 Statutu (Członek MKZP ma prawo: zaciągać pożyczki, korzystać z zapomogi bezzwrotnej). Tą uchwałą ustalono również wysokość wpisowego na kwotę 30 zł (dotychczas 25 zł). Podjęto także uchwały w sprawie utworzenia i podziału Funduszu B na 2023 rok oraz utworzenia rezerwy w ramach Funduszu C oraz odpisu na fundusz D i utworzenie strony internetowej, która zafunkcjonuje prawdopodobnie w miesiącu kwietniu br. (fundusz oszczędnościowo - pożyczkowy - „A”, fundusz zapomogowy - „B”, fundusz rezerwowy - „C”, fundusz pośmiertny - „D”). Przewodniczący MKZP w związku z wejściem w życie Ustawy o Kasach Zapomogowo – Pożyczkowych z dnia 11 sierpnia 2021 roku przedstawił szereg uchwał, które delegaci podjęli dostosowujących dotychczasowy Statut MKZP do wymogów Ustawy. Na zakończenie spotkania kol. M. Kopeć podziękował Pani Małgorzacie Szumilas oraz pracownikom obsługujących MKZP za zaangażowanie i wsparcie w trudnych chwilach. **H. Szpakowska**

Zmiany na stanowiskach w AMP SA

Frederic Valingot 1 kwietnia obejmie stanowisko dyrektora eksperta Jakości i Rozwoju Produktu AMP. Jego przełożonym pozostanie Wojciech Koszuta, dyrektor zarządzający Jakości, Oddziału Wyrobów Płaskich. Frederic dołączył do grupy Arcelor-Mittal w grudniu 1985 roku jako technik w zakładzie Montataire (Francja). Następnie pracował na różnych stanowiskach w dziale jakości i na produkcji w zakładach w Montataire oraz Mardycyk. Był również kierownikiem Centrum Serwisowania (Steel Service Centres) w Bruyeres sur Oise plant. Od 2013 roku pełnił funkcję szefa jakości w Gałaczcu, gdzie odpowiadał za zarządzanie jakością i rozwój produktu. Od 2018 roku, zarządzał Jakością i Rozwojem Produktu w Polsce. Tytuł inżyniera uzyskał w 1998 roku na uczelni wyższej Conservatoire National des Arts et Métiers

Grzegorz Bielski 1 kwietnia obejmie stanowisko dyrektora Jakości i Rozwoju Produktu. Jego przełożonym będzie Wojciech Koszuta, dyrektor zarządzający Jakości, Oddziału Wyrobów Płaskich. Grzegorz pracę zawodową w AMP rozpoczął w 2010 roku w ramach programu ZainSTALuj się w Zakładzie Walcownia Zimna. Od 2011 roku pracował na stanowisku specjalisty ds. zintegrowanych systemów zarządzania. Zajmował się m.in. wdrożeniem normy ISO 50001 oraz wdrożeniem i uzyskaniem certyfikatu specyfikacji technicznej ISO TS 16 949 (rynek motoryzacyjny). Był liderem programu Energize w walcowni zimnej i właścicielem filaru WCM Środowisko i Odpowiedzialność Społeczna. W październiku 2015 roku objął stanowisko kierownika liniowego linii cynkowania ogniowego nr 1 w tym samym zakładzie. W lutym 2018 roku dołączył jako lider techniczny do zespołu projektowego, realizującego projekt budowy nowej linii cynkowania ogniowego nr 3 w Krakowie, dzieląc obowiązki kierownika liniowego linii cynkowania nr 1. Od lipca 2018 już jako kierownik wsparcia w Zakładzie Walcownia Zimna realizował szereg projektów usprawniających procesy produkcyjne. Od grudnia 2020 zajmował stanowisko szefa Transportu i Logistyki Wyrobów Płaskich. Grzegorz jest absolwentem AGH (kierunek zarządzanie i inżynieria produkcji wraz ze specjalizacjami przeróbki plastycznej). Uczestniczył w programie rozwojowym Explore Talent Pipeline, Transition to management, organizowanym przez ArcelorMittal University.

Piotr Brzoska 1 kwietnia obejmie stanowisko szefa Transportu i Logistyki Wyrobów Płaskich. Jego przełożonym będzie Wojciech Koszuta, dyrektor zarządzający Jakości, Oddziału Wyrobów Płaskich. Piotr rozpoczął pracę w AMP w 2009 roku w Hucie Batory na stanowisku mistrza na linii wykańczania a następnie śrutowania i powlekania. W 2011 objął stanowisko lidera zmian w Akademii Postępu, gdzie brał udział w projektach związanych z obszarami produkcji, zakupów, a następnie dołączył do zespołu wdrażającego ARMP w obszarze utrzymania ruchu. W październiku 2013 dołączył do nowo powstałego biura Zarządzania Zakładowym UR (PMM). W 2016 roku, jako change manager, brał udział w pilotażowym wdrożeniu projektu ACE w Polsce, a następnie, jako członek zespołu centralnego, także we Francji. W listopadzie 2017 roku objął stanowisko szefa biura Zarządzania Zakładowym Utrzymaniem Ruchu (PMM), gdzie między innymi był odpowiedzialny za rozwój ARMP w zakładach, wprowadzenie nowych rozwiązań, takich jak mobilne inspekcje czy druk 3D oraz metodologii RCM. Piotr ukończył studia na Wydziale Mechanicznym - Technologicznym Politechniki Śląskiej na kierunku Zarządzanie i Inżynieria Produkcji uzyskując tytuł magistra inżyniera.

**Rada Wojewódzka OPZZ w Małopolsce**

W dniu 10 marca odbyło się posiedzenie Rady Wojewódzkiej OPZZ w Małopolsce. Przewodnicząca Monika Miniur po powitaniu i otwarciu spotkania przedstawiła informacje o pracach centrali OPZZ. Następnie Przewodnicząca wręczyła wszystkim nowo wybranym wiceprzewodniczącym Rady OPZZ Województwa Małopolskiego na kadencję 2022-2026 akty powołań. Po tym uroczystym wręczeniu powołań przystąpiono do omawiania bieżących spraw. Pierwszą informacją było przekazanie planu dyżurów i porad prawnych, które odbywają się w siedzibie Rady przy ul. Obwoźnej 4. Porady z zakresu ZUS oraz Prawa Pracy odbywają się w poniedziałki w godz. 16-17. Porady prawne prowadzone są przez radcę prawnego (mec. Andrzej Szuperski) oraz specjalistów ds. ZUS. Rada przyjęła w tym zakresie uchwałę o wspierającej płacowej przez organizacje związkowe. Po dyskusji Rada podjęła decyzję o kontynuacji wydawania naszej gazetki „NASZ REGION”. Biuletyn będzie wydawany w formie elektronicznej. Kolejną ważną decyzją, którą podjęła Rada to organizacja obchodów 1 Maja w Krakowie. Tradycyjnie jak w poprzednich latach w dniu 1 maja związkowcy spotkają się pod Pomnikiem Czynu Rewolucyjnego w Krakowie. Na powyższe wydarzenie Rada OPZZ serdecznie zaprasza wszystkich chętnych. Poza liczną grupą związkowców obecni są ludzie szeroko pojętej lewicy. Tradycyjnie po uroczystościach uczestnicy są zapraszani na spotkanie i poczęstunek aby dalej kontynuować spotkanie i rozmowy. Rada Województwa Małopolskiego przyjęła także poziom składki członkowskiej oraz składki wspierającej dla organizacji należących do struktur OPZZ bezpośrednio przez Radę wojewódzką.

J. Kawula

Z prasy związkowej: ArcelorMittal Poland inwestuje 165 milionów złotych w koksownię w Zdzeszowicach. W zdzeszowickiej koksowni ArcelorMittal Poland modernizuje elektrociepłownię. Stoi nowy komin, powstaje instalacja odzotowania spalin, do remontu idzie jeden z kotłów. Rusza także odbudowa zbiornika wyrównawczego gazu koksowniczego. W sumie inwestycje będą warte 165 mln zł. Nowy komin w elektrociepłowni koksowni Zdzeszowice jest dwukrotnie niższy od starego – to wynik zmiany paliwa. Stosowany obecnie gaz wymaga jednak instalacji odzotowania. ArcelorMittal Poland rozpoczyna także odbudowę zbiornika wyrównawczego gazu koksowniczego, który stabilizuje ciśnienie gazu opałowego w sieci technologicznej koksowni. Elektrociepłownia koksowni jest jedynym źródłem ciepła zasilającego mieszkania blisko 7000 osób - większości mieszkańców Zdzeszowic.

Koniec tajemnicy wynagrodzenia. Pracownicy poznają zarobki swoich kolegów. Parlament Europejski 30 marca 2023 r. przyjął nowe przepisy dotyczące jawności płac. Oznacza to koniec tajemnicy wynagrodzenia – pracownicy będą mogli porównać swoje wynagrodzenie z pensją innych osób zatrudnionych na tych samych stanowiskach. Przedsiębiorstwa będą musiały podawać informacje, które ułatwią pracownikom porównywanie wysokości wynagrodzeń i umożliwią identyfikację różnic płacowych. Przedsiębiorstwa, w których luka płacowa przekracza 5 proc., będą musiały wprowadzić zmiany.

Hutnicza Fundacja Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej
KRS 000052378 Wielu może więcej **Podaruj sobie 1%**



**Dobrych Świąt
 Wielkiej Nocy
 Dużo zdrowia
 i wszelkiej pomyślności
 życzą**

**Rada i Zarząd Hutniczej Fundacji Ochrony
 Zdrowia i Pomocy Społecznej
 w Krakowie**



Zaprasza Darczyńców naszej Fundacji w dniu **18 kwietnia 2023 r.** na bezpłatne badania metodą Dopplera wraz z konsultacją angiologiczną, tj.: - badanie przepływu krwi przez naczynia krwionośne w kończynach dolnych lub - badanie przepływu krwi przez tętnice szyjne. Rejestracja telefoniczna w dniu **11 kwietnia 2023 r.** w godz. 9.30-11.00. nr telefonu: 12 290 41 58 Badania i konsultacje odbędą się w Przychodni Sana-med., gabinet 117, na os. Dywizjonu 303 nr 2. Ilość miejsc ograniczona