



**Pismo do Prezesa Zarządu AMP S.A. Sanjay Samaddara
w sprawie wypłacenia nagrody wyrównawczo-inflacyjnej
Pracownikom ArcelorMittal Poland S.A. w 2023 roku.**

Związki Zawodowe działające w ArcelorMittal Poland S.A. podpisane pod niniejszym pismem występują z wnioskiem o wypłacenie Pracownikom ArcelorMittal Poland S.A. w 2023 roku nagrody wyrównawczo-inflacyjnej łagodzącej skutki pogarszającej się sytuacji rynkowej w Polsce w wysokości 3.000 złotych dla każdego pracownika Spółki na zasadach i w terminie uzgodnionym przez Strony.

W uzasadnieniu powyższego wniosku stwierdzamy, iż w sytuacji już bardzo wysokich kosztów utrzymania rodzin pracowniczych związanych m.in. z wysokimi kosztami podstawowych artykułów tj. żywność, energia, nadal występującej na bardzo wysokim poziomie inflacji oraz rekordowego wręcz spadku wartości realnej wynagrodzeń, dodatkowe wsparcie załogi jest niezbędne. Ponadto zwracamy uwagę, iż od 1 lipca br. po raz drugi w tym roku nastąpił wzrost minimalnej płacy za wynagrodzenie, co z kolei przy braku kolejnych podwyżek płac dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. powoduje zbliżenie wynagrodzeń załogi do najniższej krajowej. Wynagrodzenie za pracę to podstawowy czynnik, który jest brany pod uwagę przy ocenie pracodawcy, a mało atrakcyjna płaca, przekłada się na postrzeganie ArcelorMittal Poland S.A. jako mało atrakcyjnego pracodawcy zarówno przez samych pracowników, jak i potencjalnych kandydatów do pracy. Zwracamy uwagę, że wzrost płacy minimalnej w 2023 r. w sumie wynosi 19,6% i jest znacznie wyższy niż tegoroczne podwyżki wynagrodzeń. Przypominamy również, iż w trudnej sytuacji pandemii oraz stanu zagrożenia pandemicznego nasza załoga przy okrojonych wielkościach kadrowych stanęła na wysokości zadania i wypracowała dla pracodawcy znaczne zyski. Teraz, w tak trudnym dla rodzin pracowniczych momencie pogarszającej się sytuacji ekonomicznej – oczekuje wzajemności. Zakładowe Organizacje Związkowe podpisane pod niniejszym pismem deklarując gotowość do rozmów występują o niezwłoczne rozpoczęcie negocjacji celem jak najszybszego ustalenia zasad i terminu wypłaty nagrody wyrównawczo-inflacyjnej mającej złagodzić pracownikom skutki obecnej sytuacji rynkowej.

Pismo sygnowali przewodniczący największych organizacji związkowych ze względu na czas i oczekiwania pracowników. Wszystkie działające zakładowe organizacje związkowe poparły potrzebę wypłacenia nagrody wyrównawczo-inflacyjnej. Oczekujemy teraz na odpowiedź pracodawcy.

K.W.

Kolejne ważne wystąpienie zostało przesłane na ręce nowo mianowanego Dyrektora Generalnego AMP. W piśmie upominamy się o aktualizację umów z firmami cateringowymi Consensus i Hut-Pus tak by pracownicy AMP byli zadowoleni z kaloryczności oraz poziomu wartości posiłków. Musimy także pamiętać o pracownikach Spółek dostarczających posiłki, którzy w większości pracują otrzymując minimalne wynagrodzenie. Oni także chcieliby móc godnie zarabiać na utrzymanie swych rodzin.

**Pismo do Dyrektora Generalnego ArcelorMittal Poland S.A.
Pana Wojciecha Koszuty**

Szanowny Panie Dyrektorze,

W związku z trwającymi negocjacjami z Firmami cateringowymi jako Strona Społeczna czujemy się w obowiązku poinformować Pana Dyrektora o statusie tych rozmów, jednocześnie prosząc o pomoc w ich finalizacji. Usługi realizowane przez Firmy Consensus i Hut-Pus zabezpieczają kwestię socjalną naszych Pracowników w obszarze posiłków oraz napojów - są benefitem, który od lat cieszy się sporym powodzeniem wśród Pracowników oraz wyróżnia ArcelorMittal Poland na lokalnym rynku pracy.

Jako Strona Społeczna na bieżąco monitorujemy trendy sprzedażowe oraz preferencje kulinarne naszych Pracowników. Jesteśmy również w stałym kontakcie z innymi podmiotami i zgłaszamy sugestie, jakie wnoszą Pracownicy w tym obszarze. Niestety od jakiegoś czasu z niepokojem obserwujemy, że oferta (menu) jest coraz bardziej okrojona, co naszym zdaniem, odzwierciedla problemy z jakimi borykają się Firmy. Spółki podczas spotkań zwracają naszą uwagę na nieustanne wzrosty kosztów realizacji usługi związanych ze znacznym wzrostem płacy minimalnej. Wiąże się to z utrzymaniem stałej kadry Pracowników oraz pozyskaniem nowych. Niestety waloryzacją wynagrodzenia w styczniu 2023 r. w obu Spółkach zostały objęte tylko osoby zarabiające poniżej minimalnej płacy. Taka sytuacja doprowadziła do zrównania się płac na różnych stanowiskach oraz dużego niezadowolenia wśród Pracowników. Konieczna zatem staje się waloryzacja płac od lipca 2023 r. na wszystkich stanowiskach. Także optymalizacja menu w dużej mierze spowodowana jest drastycznymi wzrostami kosztów surowca.

Jako przedstawiciele Pracowników nie wyrażamy zgody na dalsze optymalizacje i oczekujemy, aby posiłki były urozmaicone oraz miały zachowane odpowiednie gramatury. Z otrzymywanych informacji wynika, że inflacja na podstawowym koszyku zakupowym Spółek wynosi ponad 40% a są artykuły spożywcze, których koszty zakupu wzrosły znacznie więcej. Jednocześnie prognozuje się, że w roku 2023 r. nie ma co liczyć na spadek cen żywności. Trendy wskazują wręcz na kolejne wzrosty. Podczas naszego spotkania zostały okazane faktury z AMP za media. Z przedstawionych wartości można wnioskować, że są o znaczące koszty dla Spółek, przekraczające znacznie 100% wzrostu na ciepło, parę i energię elektryczną. Ze spotkań wiemy, że Spółki cateringowe generują straty. Bazując na danych przedstawionych przez Spółki rozumiemy, że indeksacja cen jest konieczna i powinna zabezpieczyć interesy Pracowników AMP (dot. oferty posiłków), a jednocześnie pozwolić na utrzymanie dochodowości Spółek. Z trwających pomiędzy spółkami żywieniowymi, a Działem Zakupów AMP rozmów jak na razie wynika, że proponowana indeksacja usługi nie pokrywa faktycznych wzrostów kosztów. W naszej ocenie rozwiązaniem może być zastosowanie przez stronę AMP zwolnienia z opłat za nośniki mediów, tak aby Spółki chociaż w tym obszarze odciążyły kosztowo.

Cd str nr 2

Cd ze str nr 1... Wydaje się zasadne, aby koszty mediów nie wpływały na wzrost ceny posiłków. Mamy świadomość, że dla obu stron tych rozmów sytuacja jest trudna niemniej jednak negocjatorzy powinni wypracować kompromis. Jednocześnie po raz kolejny podkreślamy, że Spółki cateringowe balansują na granicy rentowności.

Jako przedstawiciele Związków Zawodowych stoimy na straży interesów Pracowników i oczekujemy, że wzrost ceny posiłków nie będzie przełożony na Pracownika AMP. Dlatego zwracamy się do Pana Dyrektora o osobiste wsparcie tego procesu tak, aby nowa cena posiłku uwzględniała realia kosztowe z jakimi zmagają się Spółki oraz zapewniała atrakcyjność i urozmaicenie menu. Pozostajemy do dyspozycji i deklarujemy gotowość spotkania w celu omówienia szczegółów.

Poniżej prezentujemy odpowiedź Dyrektora Generalnego Pana Wojciecha Koszuty na pismo Strony Związkowej w sprawie funkcjonowania żywienia zbiorowego.

Szanowni Państwo,

W nawiązaniu do pisma z dnia 03.07.2023r. uprzejmie informuję, iż z dużą uwagą zapoznałem się ze stanowiskiem Państwa Organizacji Związkowych w zakresie sytuacji związanej z funkcjonowaniem w Spółce żywienia zbiorowego. Zwracając uwagę, iż wszystkie kwestie dotyczące negocjacji z firmami świadczącymi usługi żywieniowe w ArcelorMittal Poland S.A. leżą w wyłącznej gestii Biura Zakupów (EPO) pozwalam sobie na przekazanie poniższych informacji. Posiłki profilaktyczne oraz regeneracyjne to jeden z tych elementów świadczeń pozapłacowych na rzecz pracowników, który zawsze budzi szereg emocji, co jest w istocie w pełni zrozumiałe. Musimy sobie jednakże zdawać sprawę z tego, że wszelkie uzgodnienia biznesowe z tego zakresu muszą uwzględniać zarówno interes firm żywieniowych oraz bieżącą sytuację gospodarczą - o czym szeroko wspominają Państwo w swoim wystąpieniu, jak i analizę rynku usług żywieniowych, sytuację Spółki oraz przede wszystkim oczekiwania i opinie pracowników, z których część za zasadne uznaje znaczącą zmianę systemu żywieniowego w Spółce lub co najmniej jego uelastycznienie. W zaistniałej sytuacji dojście do wzajemnych uzgodnień jest zawsze procesem długotrwałym, który wymaga wzajemnych ustępstw. Biorąc pod uwagę fakt, iż jak wynika z uzyskanych przeze mnie informacji, propozycje kosztowe ArcelorMittal Poland S.A. dotyczące walo-ryzacji ceny posiłków przekroczyły poziom wynikający z kalkulacji określonych w podpisanych przez Strony umowach, wyrażam przekonanie, że powyższe już wkrótce pozwoli na zawarcie przez Strony końcowego, wzajemnie akceptowalnego porozumienia w zakresie nowych cen posiłków.

Zapewniam jednocześnie Panów Przewodniczących, iż na bieżąco będę analizował sytuację w zakresie funkcjonowania systemu żywieniowego w Spółce, tak, aby oferta firm żywieniowych była optymalna kosztowo będąc jednocześnie atrakcyjną dla naszych pracowników.

Niestety jak czytamy w odpowiedzi, decyzyjne w tej kwestii jest EPO, a jej przedstawiciele nie biorą pod uwagę wszystkich wskaźników, które decydują o kosztach. Ponadto o kosztach naszych posiłków decydują pracownicy z Luksemburga.

Z ostatniej chwili !!!

17 lipca pracownicy otrzymali informację w sprawie zakończonych negocjacji dotyczących ceny posiłków. Tak właściwie to była jednostronna decyzja służb EPO. Teraz Zarządy Spółek żywieniowych muszą podjąć decyzję czy te ceny akceptują.

Szanowni Państwo,

informujemy, że od 1 lipca 2023r. cena za posiłek wynosić będzie 19,46 zł netto tj. 21,02 zł brutto.

Zgodnie z ustaleniami Porozumienia Płacowego na rok 2023 wzrost ceny posiłku nie powoduje wzrostu pracowniczej części dopłaty do posiłku regeneracyjnego. Dopłata ta wynosi zatem w dalszym ciągu 1,48 zł za każdy posiłek i jest to wysokość dopłaty obowiązująca w roku 2022.

Zaistniała zmiana nie powoduje zatem konieczności składania nowych zgód na dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia pracownika.

Przypominamy jednocześnie, iż w dalszym ciągu „liczba odbić z terminala” pomnożona przez kwotę 1,48 zł będzie stanowił łączną wysokość potrącenia z wynagrodzenia pracownika z tytułu zakupionych posiłków regeneracyjnych.

Zasady wydawania posiłków profilaktycznych pozostają bez zmian, czyli pełny koszt posiłku pokrywa pracodawca.

Posiedzenie Małopolskiej Terenowej Komisji ZFŚS w AMP

Posiedzenie Komisji otworzyła Przewodnicząca Małopolskiej Terenowej Komisji Świadczeń Socjalnych w ArcelorMittal Poland S.A. Pani Jadwiga Radowiecka. Posiedzenie TKŚS odbyło się zdalnie z wykorzystaniem komunikatora Microsoft Teams. Członkowie Komisji jednocześnie wyrazili zgodę na taką formę prowadzenia posiedzenia Komisji, a także zapewnili iż podczas posiedzenia zdalnego po swojej stronie zapewniają brak dostępu do informacji i danych przez osoby nie będące członkami komisji w celu ochrony danych osobowych, w tym danych o stanie zdrowia. Przewodnicząca Komisji przedstawiła szczegółowe wykorzystanie środków ZFŚS za 6 m-cy 2023 r omawiając wydatki na poszczególne rodzaje świadczeń w porównaniu do roku 2022. W kolejnym punkcie spotkania rozpatrzono 17 wniosków o zapomogi dla pracowników AMP, oraz 50 wniosków dla byłych pracowników EiR. Następnie rozpatrzono pozytywnie 1 wniosek o udzielenie pożyczki na cele mieszkaniowe (budowa domu) oraz 3 wnioski o udzielenie pożyczek remontowych. Komisja uzgodniła termin podpisywania umów pożyczek do 30 listopada 2023 r. Dla przypomnienia: wypłaty pożyczki (przelew na wskazane przez wnioskodawcę konto bankowe) dokonuje Hut Pus sukcesywnie do 30 dni od daty podpisania umowy; nie zawarcie umowy o pożyczkę we wskazanym terminie jest traktowane jako rezygnacja z przyznanej pożyczki i wniosek zostaje anulowany. W celu umówienia terminu podpisania umowy pożyczki należy dzwonić pod nr telefonu: 643 87 42 lub 12 643 87 43; Oprocentowanie pożyczki wg zapisów Regulaminu ZFŚS na 2023 r. – Tabela nr 7.

W kolejnym punkcie spotkania Komisja zapoznała się i wyraziła zgodę na dofinansowanie z ZFŚS propozycji wypoczynku po pracy – wycieczka do miejscowości **Rzepedź w terminie 30.09 – 3.10.2023 r.**

W ostatniej części spotkania na wniosek firmy Hut – Pus Komisja przeanalizowała i przyjęła ofertę dot. zmian cen biletów obowiązującą od 24.06.2023 r. w Rodzinnym Parku Rozrywki Energylandia w Zatorze. Wysokość dofinansowania zgodna z obowiązującym Regulaminem ZFŚS w 2023 r. Komisja wyraziła zgodę na dofinansowanie turnusu rehabilitacyjnego dla niepełnosprawnego dziecka i opiekuna osoby niepełnosprawnej, po uwzględnieniu otrzymanego dofinansowania z Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie.

M. Żelichowski

Spotkanie z przedstawicielami HR

W dniu 13 lipca odbyło się spotkanie przedstawicieli Dyrekcji HR AMP z największymi organizacjami związkowymi działającymi w Spółce. Pracodawcę reprezentowali Dyrektor Personalny Pan S. Ból, Dyr.. Kadr i Płac Pani A. Kukla, Główny Specjalista Pan Cezary Koziński oraz Pani J. Radowiecka Przewodni



Niezależny Samorządny Związek Zawodowy
Pracowników ARCELORMITTAL POLAND S.A.



zaprasza na

FESTYN

2 września 2023 r.
w godz. 12:00-20:00

ATRAKCJA
SPECJALNA
Występ
Teatru Ognia



Festyn odbędzie się na bocznym boisku „HUTNIKA”, ul. Ptaszyckiego 4
Dojazd z Pl. Centralnego tramwajem nr 10 lub 16

W PROGRAMIE: Jak zwykle zapewnimy uczestnikom festynu świetną zabawę sportowo-rekreacyjną, dużo atrakcji dla najmłodszych, ciekawe zabawy i występy artystyczne oraz moc smakołyków na stoiskach gastronomicznych.

Do udziału w naszej zabawie serdecznie zapraszamy.

NSZZ Pracowników AMP SA zaprasza na Festyn związkowy organizowany ponownie po okresie Pandemii. Festyn odbędzie się 2 września 2023 roku tradycyjnie na bocznych boiskach „Hutnika” ul Ptaszyckiego 4. Zaplanowano wiele atrakcji dla dzieci i dorosłych. Spółka HUT-PUS zadba o podniebienie uczestników Festynu.

Zapraszamy

cząca GKŚS. W pierwszej części spotkania Pani Jadwiga Radowiecka przedstawiła plan przeniesienia obsługi socjalnej w Dąbrowie Górniczej do dawnego budynku restauracji jedenastki. Następnie Dyrektor Działu Kadr i Płac Pani Agnieszka Kukla zwróciła uwagę na zbliżające się święto w dniu 15 sierpnia, w związku z tym zaproponowała aby pracownicy skorzystali z urlopu 14 sierpnia co wpłynie na przedłużenie weekendu. W dalszej części spotkania Dyrektor Personalny Pan Stanisław Ból odniósł się do pisma organizacji związkowych mówiąc o wypłacie nagrody wyrównawczo-inflacyjnej w wysokości 3 000 zł dla pracowników AMP. Pan Dyrektor odnosząc się do przesłanego pisma bardzo szczegółowo omówił wzrost płac w 2023 roku oraz przytaczał zapisy porozumienia płacowego, które będzie miało wpływ na decyzję o dodatkowej wypłacie. Strona Społeczna nie otrzymała odpowiedzi w tym temacie. Decyzje musi przeanalizować Zarząd AMP. Jednak dla pracowników przed rozpoczęciem roku szkolnego taki „zastrzyk” środków finansowych byłby bardzo

potrzebny. Następnie Pan Stanisław Ból przekazał informację o kończącym się remoncie WP w Dąbrowie. Termin uruchomienia może ulec przesunięciu o kilka dni ze względu na dodatkowe prace. Strona Społeczna z dużym zainteresowaniem śledzi przebieg prac remontowych i oczekuje, że po uruchomieniu nastąpi rozruch i powrót do normalnej pracy. Na zakończenie spotkania w dyskusji poruszono szereg problemów z jakimi muszą radzić sobie pracownicy po zakończeniu okresu pandemii. HR poinformował, iż Fundacja „Droga” wspiera pracowników Spółki w wielu trudnych sytuacjach, także w zakresie pomocy psychologicznej. Otrzymaliśmy zapewnienie o przekazaniu szczegółowej informacji w zakresie pomocy psychologicznej dla pracowników O/ Kraków. Następny poruszony temat dotyczył dodatkowych badań lekarskich dla pracowników zatrudnionych w Spółkach zależnych. Po dyskusji zapadła decyzja o wystąpieniu do Zarządów tych Spółek o możliwość finansowania dodatkowych badań lekarskich. Następnie Dyr.. S. Ból przypomniał o informacji Grupy AM w sprawie pracy zdalnej. Pomimo podpisanego w tym zakresie porozumienia, Dyrekcja AMP będzie chciała powrócić do rozmów by dostosować nasze zapisy do oczekiwań Grupy ArcelorMittal. Na zakończenie spotkania Strona omówiła konieczność rozpoczęcia rozmów dotyczących zabezpieczenia pracowników po rozpoczęciu procesu dekarbonizacji. Dyr.. S Ból zaproponował rozpoczęcie rozmów w tym temacie we wrześniu 2023r. **J.K.**

Kurier Aktualności Biuletyn NSZZ PRACOWNIKÓW ARCELORMITTAL POLAND SA

Do użytku wewnętrznego członków i sympatyków NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.

Wydaje: Zarząd NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. Nakład 2200 egz.

Tel. Redakcji - sekretariat Związku 012 290 15 32, e-mail: krzysztof.wojcik@arcelormittal.com www. nszzphs.pl;

**Zawody wędkarskie w dyscyplinie spławikowej
im. Andrzeja Bączkowskiego**



Porady psychologiczne

Porady psychologiczne dla pracowników Spółki w Krakowie. Uprzejmie informuję, iż uzyskanie takich porad jest oczywiście możliwe, m.in. w ramach projektu EAP-zapytaj o drogę.

Celem uzyskania porady/umówienia spotkania zainteresowane osoby powinny: zadzwonić na numer tel. **+48 519 016 004** i zgłosić potrzebę rozmowy z psychologiem - koniecznie należy podać informację „**zapytaj o drogę**”.

Jeśli telefon jest zajęty - trzeba nagrać się na pocztę głosową lub wysłać SMS-a na numer +48 519 016 004 z prośbą o kontakt **ODDZWANIAMY!** - dlatego ZAWSZE (w wiadomości/mailu) prosimy podać numer telefonu lub wysłać maila z prośbą o kontakt: EAP.zapytajodroge@gmail.com

Po w/w kontakcie zostanie umówione spotkanie z psychologiem (bezpośrednie lub zdalne – wg ustaleń)

Od 1,5 roku Fundacja DROGA ma do dyspozycji pomieszczenie na ul. Ujastek 1, gdzie mogą się odbywać takie spotkania.

**Dyrekcja AMP przypomina o obowiązku
trzeźwości**

ArcelorMittal

Przypominamy, że zgodnie z Regulaminem Pracy jaki został zaktualizowany w kwietniu tego roku i z jakim każdy z nas miał obowiązek się zapoznać, **zabrania się pracownikom wносить i spożywać alkohol, środki odurzające na teren zakładu, a także przychodzić do pracy w stanie po spożyciu alkoholu lub w stanie nietrzeźwości.**

Przestrzeganie obowiązku trzeźwości

- każdy pracownik ma prawo do nieodpłatnego i profilaktycznego zbadania własnego stanu trzeźwości przed wejściem na teren

zakładu. **W przypadku stwierdzenia stanu po użyciu alkoholu albo stanu nietrzeźwości, pracownik ten nie ma prawa wstępu na teren zakładu pracy,**

- każdy pracownik zobowiązany jest do przestrzegania obowiązku trzeźwości na terenie zakładu pracy lub w czasie pracy oraz ma obowiązek poddawać się kontroli trzeźwości (badaniom na obecność alkoholu lub na obecność środków odurzających);

- każdy pracownik w zakładzie pracy ma obowiązek powiadomić przedstawiciela Pracodawcy lub bezpośredniego przełożonego, w przypadku, gdy zachowanie innych osób przebywających na terenie zakładu pracy, budzi uzasadnione podejrzenie, że dopuścili się oni naruszenia zasad trzeźwości;

Kontrola trzeźwości pracowników obejmuje wszystkie grupy pracowników zatrudnionych w Spółce i może być przeprowadzana o każdej porze, przez wszystkie dni tygodnia.

W ArcelorMittal Poland stawiamy bezpieczeństwo na pierwszym miejscu, a nie da się bezpiecznie pracować kiedy pracownik jest pod wpływem alkoholu lub środków odurzających. Jedną z konsekwencji w przypadku stwierdzenia nietrzeźwości jest rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W naszej podróży do zera wypadków kwestia odpowiedzialności i podejmowania rozsądnych decyzji jest kluczowa, liczymy na to, że będziecie przestrzegać wprowadzonych zasad w Regulaminie Pracy. Prosimy również o przekazanie tej informacji osobom, które nie mają dostępu do poczty firmowej.

Z pozdrowieniami. Dyrekcja wykonawcza

Komunikat dot. odwołania stanu epidemicznego

Szanowni Państwo,

informujemy, że z dniem **1 lipca** odwołany został stan zagrożenia epidemicznego w związku z pandemią COVID-19.

Dlatego też, wracamy do wszelkich wcześniej zawieszonych działań czy też przepisów państwowych i regulacji wewnętrznych. To oznacza, że:

- pracownicy są zobligowani do uzupełnienia **zaległych badań okresowych w ciągu najbliższych 180 dni**, czyli jeszcze przed 27 grudnia 2023;

- pracownicy są zobligowani do uzupełnienia **zaległych szkoleń okresowych w dziedzinie BHP w ciągu najbliższych 60 dni**, czyli przed 30 sierpnia;

- wskazana jest jak najszybsza aktualizacja uprawnień UDT;

- nie obowiązują już limity osób w salach konferencyjnych/ salach spotkań/ stołówkach itp.; wizyty gości z zagranicy oraz podróże służbowe nie wymagają już zgody członka Dyrekcji Wykonawczej.

W mocy pozostają ogólnodostępne regulacje wewnętrzne wprowadzone w ArcelorMittal Poland określonymi aktami normatywnymi Spółki. Niemniej jednak, musimy pamiętać, że epidemia COVID-19 nauczyła nas stosować dobre praktyki w zakresie zdrowia i higieny osobistej, o których nie możemy zapominać. Wciąż przed nami jesienno-zimowy sezon wzmożonych zachorowań na grype, dlatego zachowajmy ostrożność i stosujmy poniżej wspomniane dobre praktyki na co dzień, zarówno w pracy jak i w czasie wolnym. Ten letni czas i okres urlopowy nie powinny usnąć naszej czujności.

MKZP w Krakowie ma swoją stronę internetową

Zarząd MKZP w Krakowie dla ułatwienia procedur związanych z działalnością Kasy zapomogowo-pożyczkowej założył stronę MKZP. Strona internetowa MKZP przy ArcelorMittal Poland S.A w Krakowie : <https://mkzpkrakow.pl/>