

Porozumienie płacowe w AMP na 2024 rok PODPISANE !!!!!

Po dwóch miesiącach negocjacji, Porozumienie płacowe w AMP zostało parafowane 5.02.2024 roku przez przedstawicieli Zespołu Centralnego oraz Pracodawcę. Porozumienie jest zawsze kompromisem między oczekiwaniami Strony Związkowej, a możliwościami budżetowymi Spółki. Stronie społecznej jak zawsze podczas negocjacji zależało na tym by osiągnąć jak największą podwyżkę płacy zasadniczej dla wszystkich pracowników, by te wynegocjowane środki rekompensowały przede wszystkim inflację oraz mogły utrzymać budżety rodzinne. W tym roku, roku najgorszym jeśli chodzi o produkcję i sprzedaż po 2008 kryzysowym okresie nie osiągnęliśmy zakładanych na początku rozmów wielkości. Nie „składamy jednak broni” będziemy uważnie analizować sprzedaż i produkcję w hucie, a gdy poprawi się koniunktura będziemy starali się przekonać pracodawcę by uruchomił dodatkowe środki finansowe. Jeśli dwie Strony są niezadowolone to znaczy, że kompromis został osiągnięty. Pracownicy muszą pamiętać także o tym, iż oprócz wzrostu płacy zasadniczej pojawią się także tzw „pochodne”, które są wyszczególnione w Porozumieniu. Wielu pracowników uważa, że te dodatkowe środki pieniężne po prostu się należą - nic bardziej błędnego. „Dodatkowe środki” wywalczone przez Związki Zawodowe i wpisane, część do ZUZP (waloryzacja dodatku zmianowego, mentoring), a inne jak choćby opieka medyczna czy wzrost ceny posiłków ustalone zostały w oddzielnych Porozumieniach. W tym roku podobnie jak w 2023 uzgodniono zawieszenie podwyżki ceny posiłków regeneracyjnych. Strony zgodnie uznały, że w połowie roku wspólnie dokonają przeglądu realizacji Porozumienia Płacowego i jeśli pojawią się oszczędności to postanowią o ich zagospodarowaniu. Ponadto wszystkie Spółki zależne oraz będące w Grupie ArcelorMittal zostaną powiadomione o zakończonych negocjacjach i wynegocjowanych kwotach. Rozmowy w sprawie przyjęcia podobnych rozwiązań mają odbyć się bezzwłocznie. Mamy nadzieję, że w tych Spółkach podwyżki zostaną wdrożone co najmniej na takim samym poziomie. Spółki hutnicze spoza Grupy AM, czekały na zakończenie rozmów, by także przystąpić do negocjacji płacowych. Poniżej przedstawiamy pełną treść Porozumienia Płacowego.

I. Płace zasadnicze pracowników objętych ZUZP

1. Z uwzględnieniem ust.1. z dniem 01.01.2024r. na wzrost płac zasadniczych pracowników AMP S.A. objętych ZUZP przeznaczona się łączną kwotę **450 PLN/pracownika** z przyjęciem następującego jej podziału:

- 1) kwota **400 PLN/pracownika** - na wzrost płac zasadniczych dla wszystkich pracowników objętych ZUZP,
- 2) kwota **średnio 50 PLN/pracownika** na wzrost indywidualnych płac zasadniczych dla pracowników objętych ZUZP, z przyjęciem następującego trybu ich podziału:

A) 25 PLN/pracownika z przeznaczeniem na indywidualny wzrost płac zasadniczych pracowników wg decyzji Dyrektora Generalnego,
B) 25 PLN/pracownika z przeznaczeniem na indywidualny wzrost

płac zasadniczych pracowników w ramach harmonizacji zasad wynagradzania w Spółce, z proporcjonalnym podziałem tych środków do ilości pracowników zatrudnionych w Zakładach/Biurach Spółki oraz na pracowników na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych (B/W), bez możliwości przemieszczania tych środków pomiędzy ww. grupami oraz pomiędzy komórkami organizacyjnymi w Zakładach, przy czym powyższe środki na zmiany indywidualnych płac zasadniczych zostaną rozdysponowane do 30.04.2024r.

2. Strony uzgadniają, iż wzrostem płac, o którym mowa w ust.1. i ust.2, nie są objęci pracownicy nowozatrudnieni w Spółce w roku 2024, z uwagi na fakt, iż ich płace zasadnicze ustalane są na etapie rekrutacji z uwzględnieniem wynagrodzeń rynkowych na danym stanowisku.

3. W związku ze zmianami płac zasadniczych, o których mowa w Rozdziale I. ust.1., w roku 2024 nastąpi w Spółce dodatkowy wzrost średniego wynagrodzenia wynikający ze wzrostu funduszu premiowego i dodatkowego funduszu motywacyjnego, wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych oraz Pracowniczego Programu Emerytalnego w łącznej wysokości **76 PLN/** średnio w miesiącu na pracownika (jest to kwota przewidywanych pochodnych od kwoty podwyżki średnio **450 PLN** na pracownika).

W/w kwota wzrostu tzw. pochodnych podawana jest w niniejszym porozumieniu informacyjnie.

4. Dodatkowo Strony Porozumienia potwierdzają, iż dodatkowym składnikiem wzrostu płac/kosztów pracy roku 2024 dla pracowników jest:

- 1) waloryzacja zmianowego dodatku kwotowego o **1 PLN/h** tj. średniomiesięcznie o **171 PLN/pracownika** zatrudnionego w systemie zmianowej organizacji czasu pracy,
- 2) dodatkowy koszt związany ze wzrostem zakupu ubezpieczenia opieki medycznej w wersji KOMFORT wynoszący **5,35 PLN/pracownika** objętego ubezpieczeniem,
- 3) wzrost dodatku za mentoring z dniem 01.01.2024r o **41 PLN** t.j. do kwoty **401 PLN**,
- 4) wzrost wartości posiłków o **2,64 PLN**.

II Nagrody dla pracowników objętych ZUZP

Strony uzgadniają, że w roku 2024 uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostaną następujące nagrody pieniężne:

A. Nagroda za wkład pracy

1. Strony uzgadniają, że w roku 2024 uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie roczna nagroda za wkład pracy pracowników w funkcjonowanie Spółki w roku 2023.

2. Wysokość nagrody rocznej, o której mowa w ust. 1 powyżej, wynosi **500 PLN/pracownika** i zostanie wypłacona wg następujących zasad w 2 częściach:

1) wraz z wynagrodzeniem za lipiec 2024r. uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie 1 część nagrody w wysokości **250 PLN/pracownika**,

2) wraz z wynagrodzeniem za listopad 2024r. uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie 2 część nagrody w wysokości **250 PLN/pracownika**.

B. Nagroda dodatkowa.

1. Strony uzgadniają, że w roku 2024 uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie nagroda dodatkowa.

2. Wysokość nagrody dodatkowej wynosi **1000 PLN/pracownika** i zostanie wypłacona wraz z wynagrodzeniem za styczeń 2024r.

C. Nagroda EBITDA

1. Strony uzgadniają, że uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie nagroda za wynik EBITDA roku 2024 w łącznej wysokości **400 PLN/pracownika**.

2. Wysokość nagrody za wynik EBITDA, o której mowa powyżej, zostanie ustalona i wypłacona wg następujących zasad w 3 częściach:

1) w przypadku osiągnięcia zakładanego wyniku EBITDA za 3 pierwsze miesiące roku 2024 – wraz z wynagrodzeniem za kwiecień 2024r. uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie 1 część nagrody w wysokości **200 PLN/pracownika**,

2) w przypadku osiągnięcia zakładanego wyniku EBITDA za 6 pierwszych miesięcy roku 2024 – wraz z wynagrodzeniem za lipiec 2024r. uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie 2 część nagrody w wysokości **100 PLN/pracownika**,

3) w przypadku osiągnięcia zakładanego wyniku EBITDA za 10 pierwszych miesięcy roku 2024 – wraz z wynagrodzeniem za listopad 2024r. uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie 3 część nagrody w wysokości **100 PLN/pracownika**.

3. W przypadku osiągnięcia lepszego niż zakładany wynik EBITDA za okresy wskazane w ust. 2 następuje zwiększenie kwot nagród za EBITDA o procentową wielkość przekroczenia dodatniego, nie więcej jednak niż **20 %**, przy czym kwoty zwiększenia są obliczane od następujących kwot bazowych:

1) 1200 PLN dla zwiększenia nagrody wskazanej w ust.2 pkt 1) tj. maksymalnie o **240 PLN**,

2) 350 PLN dla zwiększenia nagrody wskazanej w ust.2 pkt 2) tj. maksymalnie o **70 PLN**,

3) 350 PLN dla zwiększenia nagrody wskazanej w ust.2 pkt 3) tj. maksymalnie o **70 PLN**.

4. W przypadku niewykonania zakładanego wyniku EBITDA za okresy, o których mowa w ust. 2 pkt 1) i 2), przy jednoczesnym osiągnięciu zakładanego wyniku EBITDA za 10 pierwszych miesięcy 2024r., nie wypłacona kwota/ty, o której mowa w ust.2. pkt.1 ((tj. 200 PLN) i pkt.2. (tj. 100 PLN) powiększają 3 część nagrody, o której mowa ust. 2 pkt.3).

D. Ustalenia dodatkowe dotyczące nagród

Strony ustalają, iż:

1. Uprawnionymi do nagrody w pełnych kwotach, o których mowa w Rozdziale II część A Porozumienia są pracownicy Spółki objęci ZUZP dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A., którzy przepracowali cały 2023r. oraz którzy w pierwszym dniu miesiąca dokonywania wypłat poszczególnych części nagrody – będą pozostawali w zatrudnieniu, z przyjęciem zasady, że:

1) w przypadku pracowników Spółki, którzy objęci są ZUZP dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i nie przepracowali pełnych 12 miesięcy roku 2023 – każda część nagrody zostaje pomniejszona o 1/12 za każdy nie przepracowany pełny miesiąc roku 2023;

Nagroda nie jest pomniejszana z tytułu przebywania pracowników na zwolnieniu chorobowym lub opieką nad chorym członkiem rodziny lub chorym lub zdrowym dzieckiem,

2) do okresu przepracowanego zalicza się również okres zatrudnienia w Spółkach Zależnych AMP S.A., jeśli przypadają bezpośrednio przed zatrudnieniem w Spółce,

2. Uprawnionymi do nagrody dodatkowej, o której mowa w Rozdziale II część B Porozumienia są pracownicy Spółki objęci ZUZP dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A., którzy w pierwszym dniu miesiąca dokonywania wypłaty tej nagrody będą pozostawali w zatrudnieniu.

3. Uprawnionymi do nagrody, o której mowa w Rozdziale II część C Porozumienia w pełnych kwotach są pracownicy Spółki objęci ZUZP dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A., którzy przepracowali cały odpowiedni dla danej części nagrody EBITDA okres oraz którzy w pierwszym dniu miesiąca dokonywania wypłaty odpowiedniej części nagrody – będą pozostawali w zatrudnieniu, z przyjęciem zasady, że odpowiednia część nagrody jest pomniejszana proporcjonalnie o każdy nieprzepracowany pełny miesiąc danego okresu obliczeniowego w związku z zatrudnieniem w innym termi-

nie niż w pierwszym dniu pierwszego miesiąca danego okresu.

4. Dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, wysokość nagród ustala się w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

E. Strony dodatkowo uzgadniają:

1. Zmiana zasad systemu posiłkowego obowiązującego w Spółce wymaga dokonania odrębnych uzgodnień Stron Układu Zakładowego.

2. Podpisać Aneks do Porozumienia Okołoukładowego z dnia 17.05.2021r., na mocy którego w okresie od 01.03.2024. do 28.02.2025r. ulegną zawieszeniu postanowienia paragrafu 7 ust. 4. Porozumienia Okołoukładowego z dnia 17.05.2021r., zgodnie z którym „w przypadku zwiększenia się, po dniu 31.12.2021 roku ceny posiłku regeneracyjnego kwota wzrostu ceny tego posiłku będzie finansowana w 50% przez Pracodawcę i w 50% przez Pracownika”. Powyższe oznacza, iż w okresie od 01.03.2024 do 28.02.2025r. pracownicza dopłata do posiłku regeneracyjnego będzie wynosiła 1,48zł za posiłek.

III. Postanowienia końcowe

1. Zmiana zapisów treści niniejszego porozumienia jak również ich interpretacja, dokonywana jest przez Strony w formie pisemnego uzgodnienia.

2. Przez przepracowanie lub pozostawanie w zatrudnieniu należy rozumieć pozostawanie w stosunku pracy, za który przysługuje wynagrodzenie, zasiłek chorobowy, opiekuńczy lub zasiłek macierzyński z ubezpieczenia społecznego. Do okresu zatrudnienia uwzględnia się również okres przebywania pracownika na tzw. opiece nad chorym dzieckiem lub nad członkiem rodziny.

Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego - Małopolska

30 stycznia odbyło się pierwsze posiedzenie w 2024 roku WRDS w Małopolsce. W 2024 roku Radzie przewodniczył przedstawiciel małopolskich struktur OPZZ, a zarazem Wiceprzewodniczący NSZZ Prac. AMP SA kol. Józef Kawula. Po powitaniu nowego Wojewody oraz przedstawicieli zasiadających dotychczas w WRDS nastąpiło przekazanie aktów powołania nowym Członkom Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego w Województwie Małopolskim

W pierwsze części spotkania przedstawiono Stanowisko Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego w Województwie Małopolskim z dnia 30 stycznia 2024 roku w sprawie rewitalizacji przepisów o transporcie drogowym oraz niezbędnych zmian prawnych dla funkcjonowania branży transportu drogowego oraz w sprawie przedsiębiorców prowadzących stacje kontroli pojazdów wykonujące badania techniczne pojazdów. W trakcie dyskusji omówiono trudną sytuację firm transportowych i kontroli pojazdów.

Druga część spotkania dotyczyła zatrzymania pracy Zakładu Koksowni w ArcelorMittal Poland S.A., likwidacji Spółki ArcelorMittal Tubular Products Kraków oraz zagrożenia funkcjonowania innych Spółek hutniczych. W tej części spotkania w dyskusji głos zabierali:

- Jerzy Muzyk, Zastępca Prezydenta Miasta Krakowa
- Arkadiusz Psica, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

- Wojciech Koszuta, Dyrektor Generalny ArcelorMittal Poland
- Stanisław Ból, Dyrektor HR, ArcelorMittal Poland
- Czesław Sikorski, Wiceprezes Zarządu ArcelorMittal Poland, Dyrektor Zarządzający ds. Logistyki i Produkcji Koksu, ArcelorMittal Poland

- Krzysztof Wójcik, Przewodniczący NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.

- Roman Wątkowski, Przewodniczący Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal S.A. Kraków

- Mirosław Motyka, Prezes Zarządu Hutniczej Izby Przemysłowo – Handlowej

- Marek Siwak, Przewodniczący Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność 80” Małopolska, Mittal Steel Polska S.A Kraków

Ponieważ wniosek o zwołanie WRDS w tym temacie wniosły organizacje związkowe działające w Krakowie, Przewodniczący NSZZ Prac. AMP SA kol. Krzysztof Wójcik przypomniał, że hutnicy w przeszłości kilkakrotnie zwracali się do władz wojewódzkich i wóldarzy miasta z prośbą o pomoc w rozwiązaniu trudnych spraw pracowniczych. Niektóre z nich kończyły się pozytywnie, a inne niestety nie. Wraził nadzieję, że tym razem koksownicy nie utracą pracy. Przypomniał jak w roku 2019 zamknięto część surowcową, a piec który było po remoncie generalnym i miał pracować jeszcze 20 lat okazał się być nierentowny. Zanim jednak doszło do jego likwidacji zamknięto go na gorąco i zapewniano hutnikom o ponownym włączeniu. Jak potoczyły się późniejsze losy hutników ze stalowni wszyscy dobrze wiemy. Dziś hutnicy stawiani są, po raz kolejny, pod ścianą. Jakimś dziwnym trafem koksownia, która według wielu ekspertów produkowała bardzo dobrej jakości koks m.in. dzięki suchemu gaszeniu jest wygaszona na gorąco. Obawiamy się, że podzieli ona losy wielkiego pieca, bo za chwilę może okazać się, że jej utrzymywanie jest nieoptymalne ekonomicznie. Hutnicy z krakowskiego Oddziału AMP oraz pracownicy Spółek hutniczych boją się, o swoją przyszłość. Większość zadaje pytanie, którego jeszcze rok lub dwa nikt by nie zadał, a mianowicie: czy plany Pana Lakshmi Mittala wiążą się z likwidacją ArcelorMittal Poland? Wiele ostatnich decyzji może za tym przemawiać. Chcielibyśmy wierzyć w zapewnienia zarządu, że ArcelorMittal poważnie traktuje nas i nie zamierza zamykać hut w Polsce. Analizując sytuację w Krakowie zwrócił uwagę na skandaliczny sposób likwidacji Spółki AM Tubular, na aspekt otrzymanych dotacji od Skarbu Państwa i pomimo tego zamknięcia Spółki. Takich sytuacji nie powinno być. Firmy z kapitałem zagranicznym ale także z polskim powinny gwarantować stabilną pracę przez wiele lat gdy otrzymują wsparcie publiczne. Zwrócił on również uwagę na potrzebę wsparcia państwa w procesie dekarbonizacji przemysłu stalowego. Przejście na piece elektryczne wymaga ogromnych inwestycji, dostępności do taniej zielonej energii oraz złomu jako surowca. Z postulatami skierowanymi do nowego rządu strona społeczna wspólnie z pracodawcami próbują się przebić. Bez ich realizacji sektor hutniczy skazany będzie na przetwórstwo i uzależniony od dostaw oraz cen dyktowanych przez kraje trzecie, gdzie nie patrzy się na klimat i buduje nowe moce produkcyjne.

Następnie prezentację dotyczącą sytuacji polskiego hutnictwa na tle produkcji światowej przedstawił Pan Mirosław Motyka, Prezes HIPH. Następnie w dyskusji głos zabierali przedstawiciele zarządu AMP SA oraz osoby reprezentujące Wojewodę, Prezydenta, a także członkowie WRDS. Dyskusja w tym temacie zakończyła się przyjęciem Stanowiska wniesionego przez organizacje związkowe z krakowskiego Oddziału AMP, które stało się załącznikiem do uchwały WRDS.

Stanowisko

**Organizacji związkowych ArcelorMittal Poland S.A.
kierowane do Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego Małopolska w sprawie sytuacji w krakowskim Oddziale ArcelorMittal Poland S.A.**

Związki Zawodowe działające w krakowskim Oddziale ArcelorMittal Poland S.A. apelują do WRDS Małopolska o wsparcie działań realizowanych przez Stronę Społeczną, które mają doprowadzić do utrzymania miejsc pracy oraz doprowadzą do wstrzymania decyzji zatrzymujących Zakłady krakowskiej huty. Jesteśmy pełni obaw po ostatnich decyzjach Zarządu AMP S.A. o dalsze funkcjonowanie hut w Polsce.

Pomimo trudnej sytuacji w sektorze hutniczym działania podejmowane przez Zarząd ArcelorMittal Poland S.A. zwłaszcza dotyczące krakowskiej huty budzą zaniepokojenie zarówno co do losów największego zakładu w Małopolsce, ale przede wszystkim co do utrzymania stabilnego zatrudnienia. Decyzje o wstrzymaniu pracy linii produkcyjnych, zatrzymaniu „na gorąco” krakowskiej Koksowni oraz likwidacji Spółki ArcelorMittal Tubulars Products Kraków mogą powodować realne zagrożenie utraty setek miejsc pracy. Niepokój jest tym większy, iż przypominają się decyzje władz Spółki dotyczące likwidacji Wielkiego Pieca i Stalowni w roku 2019 właśnie w krakowskiej hucie. Wówczas także dyrekcja Spółki zapewniała pracowników oraz opinię publiczną o ponownym uruchomieniu zatrzymanych urządzeń.

Europejska w tym Polska stal jest kluczowa dla zielonej transformacji i stanowi serce europejskiego przemysłu zapewniając 310 000 bezpośrednich i 2,2 miliona pośrednich miejsc pracy w UE, w tym w Polsce blisko 25 tysięcy. Z danych podawanych przez Hutniczą Izbę Przemysłowo Handlową wynika, że na każdego pracownika tego sektora przypada 6,3 zatrudnionych w sektorach współpracujących. Możemy mówić, zatem, iż blisko 150 tys. osób utrzymuje z hutnictwa siebie i swoje rodziny. W imieniu tej rzeszy pracowników mamy obowiązek podejmowania wszelkich starań, aby ich zakłady mogły nadal istnieć, dając miejsca pracy.

Załoga krakowskiej huty to osoby w wielu przypadkach, w wieku przedemerytalnym mogący jednak jeszcze pracować. Decyzje dotyczące zatrzymania zakładów produkcyjnych zdecydowanie wpłyną na zatrudnienie w wielu Spółkach hutniczych i mogą skutkować znacznym wzrostem osób bezrobotnych w Krakowie.

Znaczące wsparcie sektora hutniczego w ramach pomocy dla firm energochłonnych przyjętą Ustawą o zasadach realizacji programów wsparcia przedsiębiorców w związku z sytuacją na rynku energii w latach 2022–2024, w tym dotacje udzielone Spółkom ArcelorMittal Poland S.A. upoważniają Zakładowe Organizacje Związkowe do przekazania krytycznych uwag zarówno w sprawie bezpośredniego komunikowania się o zaistniałych problemach, w tym decyzjach likwidacyjnych zakładów oraz uzasadniają oczekiwanie na zmianę postanowień dotyczących zamykania linii produkcyjnych.

Związki Zawodowe działające w ArcelorMittal Poland S.A. chcą wspierać krajowych producentów przemysłu hutniczego w tym procesy związane ze wsparciem finansowym dotyczącym budowy pieców elektrycznych, jednak oczekujemy poszanowania dialogu społecznego oraz utrzymania standardów jakimi szczyści się AMP S.A. dotyczących zatrudnionych pracowników, tak by zawsze pracownik był najwyższym dobrem.

Wzywamy Zarząd ArcelorMittal Poland S.A. do podjęcia wszelkich działań, które umożliwią uruchomienie zatrzymanych instalacji i linii produkcyjnych, zabezpieczenia pracującej załogi oraz dotrzymania podjętych zobowiązań w tym poprawy dialogu społecznego.

Cd str nr 4

Zmiana organizacji ruchu na bramie nr 5 w Krakowie

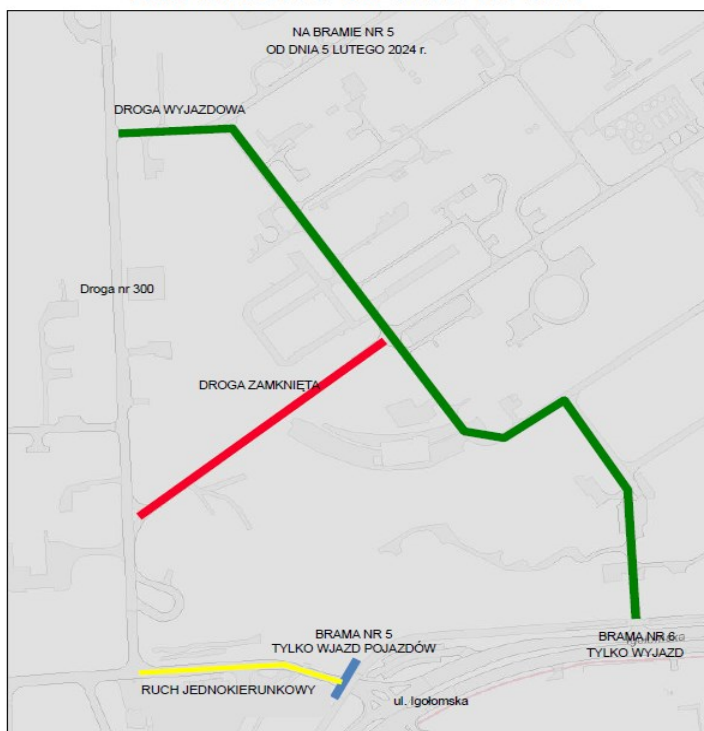
Informujemy, że w związku z kolejnym etapem przebudowy bramy nr 5 w Krakowie, od poniedziałku, tj. 05.02.2024 r. nastąpi zmiana organizacji ruchu w rejonie prowadzonych robót.

Ruch wjazdowy pojazdów uprawnionych z ul. Igołomskiej na teren ogrodzony ArcelorMittal Poland o. w Krakowie, będzie się odbywał bez zmian - bramą nr 5.

Na odcinku drogi nr 260 od bramy 5 do skrzyżowania z drogą 300 zostanie wprowadzony wyłącznie ruch jednokierunkowy.

Wyjazd pojazdów na ul. Igołomską będzie się odbywał bramą nr 6, zgodnie z poniższą mapką - zjazd z drogi nr 300, drogami nr 330, 335, 340, 342 do bramy nr 6.

Droga nr 350 na odcinku z wiaduktem zostanie zamknięta.

ZMIANA ORGANIZACJI RUCHU

**Razem możemy więcej
Podaruj sobie 1,5%
Hutnicza Fundacja Ochrony Zdrowia
i Pomocy Społecznej
zaprasza w dniu 4 marca 2024 r.
Darczyńców naszej Fundacji**

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

/jedno badanie do wyboru/

Rejestracja telefoniczna: w dniu 20 lutego 2024 r. w godz.

9.30 -10.30. nr telefonu : 12 290 41 58

**Badania i konsultacje odbędą się w Przychodni Sana-med.,
os. Dywizjonu 303 nr 2 , pok.117**

Ilość miejsc ograniczona

**Koledze Leszkowi Jewule
wyraży głębokiego współczucia z powodu
śmierci TATY składa
Zarząd NSZZ Pracowników AMP SA
oraz koleżanki i koledzy**

**SPOTKANIE Z OKAZJĄ
DNIA KOBIET
MAURZY
POLASKI**

**KONCERT KABARETOWO-MUZYCZNY
DLA CZŁONKIŃ
ZWIĄZKU NSZZ PRAC. AMP S.A.**

**8 MARCA 2024
GODZ. 17.00
SALA KONFERENCYJNA
HUT-PUS
MROZOWA 1**



Cd ze str nr 3... Ponadto zwracamy się do Rządu RP o podjęcie działań dotyczących:

1. Wsparcia przemysłu stalowego wraz z lobbieniem na rzecz ustanowienia odpowiednich ceł antidumpingowych, antysubsydyjnych, ograniczenia nadmiernego importu celem przywrócenia zasad uczciwej konkurencji na poziomie Komisji Europejskiej
2. Podjęcie stosownych działań by Komisja Europejska użyła wszelkich dostępnych unijnych Instrumentów Ochrony Handlu wyrobami hutniczymi
3. Wypracowania odpowiedniej strategii w Polsce dla przemysłu ciężkiego ze szczególnym uwzględnieniem hutnictwa
4. Określenia potrzeby znalezienia pilnych rozwiązań ograniczających koszty i ceny gazu, energii elektrycznej, a także rozwiązań długoterminowych zapewniających dostęp do niedrogiej i czystej energii.
5. Podjęcie działań ochrony krajowego rynku producentów hutniczych przed napływem wyrobów hutniczych z importu w tym zabezpieczenie możliwości handlu wyrobami stalowymi z poza UE
6. Szybkiego wdrożenia sprzyjających warunków ramowych we wszystkich odpowiednich obszarach polityki (finansowanie, pozwolenia, handel, energia, klimat itp.), aby pobudzić inwestycje mające na celu dekarbonizację sektora, celem uzyskania neutralności klimatycznej przy uwzględnieniu znaczenia warunków społecznych.
7. Wsparcia realizacji strategicznych inwestycji planowanych w Polsce poprzez gwarancje dostarczania produkowanych wyrobów hutniczych w krajowych hutach.
8. Zwiększenie ulg dla producentów wyrobów stalowych, które spowodują ochronę miejsc pracy
9. Przywrócenia dialogu społecznego na poziomie Zespołu Trójstronnego ds. Społecznych Warunków Restrukturyzacji Hutnictwa z zapewnieniem odpowiedniej merytorycznej obsługi ze strony Rządu RP