

# KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 24/24 / (1457)

23. 10. 2024 r.

Biuletyn Informacyjny  
NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

## Spotkanie pracowników PED - Kraków z dyrekcją Zakładu Informacje o utworzeniu Energetyki i Utrzymania Ruchu

W dniu 16 października w Zakładzie Energetycznym PED odbyło się spotkanie w sprawie zmian organizacyjnych, które mają nastąpić z dniem 1 listopada 2024r. W nowej strukturze Zakład Energetyczny zostanie połączony z CUR, a Szefem nowego Zakładu zostanie Pan Michał Miechowicz. W spotkaniu uczestniczyli Dyrektor Zakładu Pani Justyna Kołtonik, Dyrektor Obszaru Surowcowego Pan Grzegorz Maracha, Dyrektor Zarządzający Oddziału Wyrobów Płaskich Pan Łukasz Skorupa oraz nowy Szef Energetyki i UR Pan Michał Miechowicz. Spotkanie rozpoczęła Dyrektor Obszaru Surowcowego Pan Grzegorz Maracha. Powitał zebranych pracowników, przedstawił główny cel spotkania, a mianowicie zmiany organizacyjne jakie mają nastąpić w najbliższym czasie w krakowskim Zakładzie Energetycznym oraz CUR. Przypomniał zebranych, iż obecnie w Oddziale Kraków po wyłączeniu Części Surowcowej, a w tym roku Koksowni zostały tylko dwa Zakłady Produkcyjne: Walcownia Gorąca i Walcownia Zimna oraz Zakład Energetyczny. Zakład Energetyczny do chwili obecnej jest w strukturach Części Surowcowej której już w Krakowie nie ma. Według Zarządu AMP zachodzi potrzeba zmiany podległości organizacyjnej tak by O/Kraków miał jedną osobę decyzyjną. Od 1 listopada 2024 roku Zakład Energetyczny Kraków zostanie przeniesiony wraz z częścią krakowską Centralnego Utrzymania Ruchu do nowo utworzonej jednostki **Energetyka i Utrzymanie Ruchu Kraków**, która organizacyjnie wejdzie w skład Oddziału Wyrobów Płaskich. Następnie głos zabrał Dyrektor Łukasz Skorupa. Powitał pracowników w Obszarze Wyrobów Płaskich. Po zamknięciu Koksowni w Krakowie pozostały tylko dwa zakłady produkcyjne (BWG, BWZ) i to od tych zakładów zależy przyszłość Krakowa. To nowoczesne zakłady. Dyrekcji zależy na tym, żeby pracowały efektywnie. By cechowała je wysoka produkcja i niskie koszty produkcji. Jak stwierdził dyrektor Ł. Skorupa dla naszych wyrobów jest rynek i jest sprzedaż ale żeby tak było potrzebne są sprawne służby techniczne. Wszystkim zależy na tym żeby urządzenia działały sprawnie, bezawaryjnie. Stąd konsolidacja służb technicznych. Dla pracowników PED nie wiele się zmieni dalej będą wykonywać tą samą pracę, a zmiana jest czysto organizacyjna. Dodał, że w Obszarze Wyrobów Płaskich funkcjonuje zasada BJP (Bezpieczeństwo Jakość Produkcja). Podkreślił, iż najważniejsze jest Bezpieczeństwo pracowników w tak trudnym obszarze jakim jest energetyka. Na obecną chwilę nie odnotowano poważnych zagrożeń, wszyscy pracują nad zachowaniem bezpiecznej pracy. Na drugim miejscu jest Jakość. Dyrektor podkreślił by produkować dobrze bez wadliwych produktów bo z tego mamy pieniądze. Następnie przedstawił Pana Michała Miechowicza, który będzie kierował nowo utworzoną jednostką. Pan Michał Miechowicz pochodzi z Krakowa, do AMP dołączył w 2009 r po studiach w ramach projektu „Zainstaluj się”. Po stażu pracował jako Specjalista Lider Standardu Izolacja. Był odpowiedzialny za wdrożenie go w BWZ, ponadto brał udział w wielu projektach. Od 2012r kieruje Elektrycznym UR w BWZ. Cieszy się, że dołączy do nowego dla niego Zespołu. W najbliższym czasie chce poznać obszar i wyzwania jakie przed nami stoją, dużą uwagę poświęci na bezpieczeństwo pracy, na projekty które będą realizowane. **Cd str nr 4**

## Spotkanie Strony Społecznej z Zarządem Spółki KOLPREM

W dniu 15.10.2024 w Dąbrowie Górniczej doszło do comiesięcznego spotkania przedstawicieli Związków Zawodowych z Zarządem Spółki Kolprem. Stronę Zarządu reprezentowali: Dyrektor Personalny Pan Stanisław Ból oraz Dyrektor Zarządzający Pan Jarosław Ulfig. Tematem spotkania była obecna sytuacja Spółki. W pierwszej części spotkania Pan Dyrektor Jarosław Ulfig poinformował o otwarciu tzw. Parasola Bezpieczeństwa w naszej spółce. Decyzja ta została podjęta w związku z wypadkiem, do którego doszło 25.09.2024 w Zdzeszowicach w Przewozach wewnętrznych (PWZ). W wyniku wypadku doszło do starcia bocznego wagonów ze stojącą „w okresie” lokomotywą a w konsekwencji do wykołnienia dwóch pierwszych wagonów oraz uszkodzenia słupa trakcyjnego. Co za tym idzie w dniach od 7.10.2024 do 15.11.2024 odbędą się w Spółce: Wizyty bezpieczeństwa członków MC, audyty coachingowe Liderów FPS, zwiększona obecność kierownictwa zakładu w terenie i inne lokalne działania z tym związane. Po raz kolejny okazuje się jak ważne jest przestrzeganie procedur i przepisów w transporcie kolejowym na boczniczy.

Następnie Pan Dyrektor Ulfig poinformował stronę społeczną o bieżącej sytuacji przewozowej, która jest dalej bardzo dobra. Spółka przewiozła w miesiącu wrześniu 755 tys ton surowców i produktów hutniczych wobec zakładanych 723 tys w biznesplanie, a miesiąc październik zamknie się liczbą 800 tys ton przewiezionych surowców i produktów hutniczych. Taki przewóz oznacza pewną stabilność finansową spółki, a co za tym idzie i jej pracowników. W drugiej części spotkania Szef HR Pan Maciej Oszuścik przedstawił dane dotyczące strony personalnej (HR) spółki. Jeśli chodzi o wykorzystanie urlopów, oraz wskaźnik absencji chorobowej realizujemy zakładane wskaźniki prawie w 100 %. Zatrudnienie w Spółce na dzień 30.09.2024 wynosi 666 pracowników. Jak widać powoli zaczyna brakować rąk do pracy co jest poważnym problemem. O tym strona społeczna przestrzegała od dawna. Zarząd Kolprem wdrożył Program Rekrutacji i Polecania kandydatów/kandydatek na stanowiska: maszynista lokomotyw oraz elektromonter. Program jest zbliżony do istniejącego już Programu Rekrutacji w AMP. Znaczną część spotkania zajęła dyskusja strony społecznej z Zarządem w sprawie decyzji o wykorzystaniu urlopów pracowniczych praktycznie w całości do końca tego roku. Rozumiejąc argumenty finansowe stojące za tą decyzją (Spółka musi zgromadzić rezerwę finansową na urlop nie korzystany w tym roku). Strona społeczna uważa, że pracownicy Kolprem pracujący w ruchu ciągłym nie będą w stanie wykorzystać całego urlopu do końca roku przy takiej ilości pracy jaka jest obecnie w naszej spółce. W ramach dyskusji ustalono, że decyzja o wykorzystaniu urlopów pracowniczych w całości do końca tego roku będzie dotyczyć w szczególności pracowników wsparcia. Natomiast pracownikom tzw. Liniowym (ruch ciągły) mogą pozostać 2 dni urlopu na koniec tego roku. Zarząd przypomniał również o dacie i miejscu Spotkania z Jubilatami. Odbędzie się ono 18.10.2024 w Chochołowym Dworze niedaleko Krakowa. Będzie ono połączone obchodami 25-lecia powstania Spółki Kolprem, które przypada w tym roku. Na tym spotkanie zostało Zarządu Kolprem ze strony społeczną zostało zakończone. **M. Nowak**

**Spółki hutnicze**

W kilku Spółkach trwają negocjacje nad dokumentami ważnymi dla pracowników, którzy są tam zatrudnieni. Po podziale w lipcu Spółki AM DS zaszła konieczność aktualizacji Regulaminów Pracy, Wynagradzania oraz Premiowania. Dodatkowo Strona Związkowa przedłożyła Zarządowi Spółki projekt nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Wymienione wcześniej Regulaminy muszą być wcześniej uzgodnione, aby mógł za-funkcjonować ZUZP. Rozmowy trwają i mamy nadzieję na szybkie ich zakończenie. Październik, według zapewnień Zarządu AM Tubular w likwidacji, ma być definitywnie końcem działalności Zakładu. Z około 30 osób, które jeszcze pracują w listopadzie ma pozostać według dyrekcji tylko 5 osób. Jednakże po ostatnich spotkaniach dość sceptycznie podchodzimy do tych dat i ilości zatrudnionych pracowników. Jest wiele problemów związanych z produkcją, mediami, dokumentacją i likwidacją majątku firmy. Ktoś bardzo nieodpowiedzialnie podjął decyzję o zamknięciu Rurowni w Krakowie nie zdając sobie sprawy z konsekwencji. Strona Związkowa od początku wskazywała na niebezpieczeństwa wiążące się z tą likwidacją. Najłatwiej było przyjechać z Luksemburga i zakomunikować, że zamykamy Spółkę o wieloletniej tradycji nierozzerwalnie związanej z krakowską hutą. Decydenci z Luksemburga nie tylko spowodowali, że wielu pracowników straciło pracę ale według Strony Społecznej narazili na straty finansowe samą Firmę. Niestety takich nieodpowiedzialnych decyzji w Grupie AM jest coraz więcej. W Spółce Tameh nadal trwają rozmowy dotyczące ujednoczenia składowych wynagrodzeń. Chodzi tu przede wszystkim o wliczenie dodatku zmianowego. Strona Pracodawcy oczekuje jednolitego stanowiska Strony Związkowej. Będzie to bardzo trudne bowiem każda z trzech lokalizacji ma inne rozwiązanie tej kwestii i żadna ze stron już nie ma zamiaru rezygnować z zapisów dotychczas obowiązujących. Dodatkowo w dalszym ciągu nie ma informacji w sprawie krakowskiej części Spółki. Wszystkie Strony zainteresowane sprzedają i kupnem tej części „nabrały wody w usta”. NSZZ Pracowników AMP SA wystosował zapytania do wszystkich zainteresowanych. Obecnie czekamy na odpowiedzi. Los kilkuset pracowników i sporego majątku jest w dalszym ciągu wielką niewiadomą. Trudna sytuacja w branży hutniczej spowodowała także, że w Spółce Unihut zawieszono do końca roku ZUZP. Jednakże do tej pory Zarząd Spółki nie wykorzystał tego i nadal wynagrodzenia są liczone według zapisów Układu. Rozpoczęto rozmowy dotyczące ujednoczenia tabel zaszeregowania, funduszu premiowego oraz innych dodatków przysługujących pracownikom. **T. Ziotek**

**25 - lecie Spółki KOLPREM**

W tym roku mija 25 lat funkcjonowania Przedsiębiorstwa Usług Kolejowych KOLPREM. Początkowo Spółka obsługiwała tylko Hutę Katowice. Po przejęciu Polskich Hut Stali przez Holding LNM (obecnie AMP) w 2003 roku w skład Spółki Kolprem weszły kolejne lokalizacje wydziałów Transportu Kolejowego. W 2007 był to Kraków, Świętochłowice i Sosnowiec, a w 2013 Zdzeszowice. Obecnie Kolprem to 4 przewoźnik w Polsce z wolumenem ponad 9 mln ton w 2024 w przewozach zewnętrznych. Przewozy wewnętrzne to około 30 mln ton w obecnym roku. Kolprem to prawie 700 pracowników, 100 lokomotyw, 2000 wagonów i ponad 500 km torów na terenach AMP. Obchody ćwierćwiecza firmy miały miejsce w ubiegły piątek. Zostały połączone z tradycyjnym spotkaniem z pracownikami, którzy obchodzą okrągłe rocznice pracy. Spotkanie prowadziła Wiceprezes Zarządu Pani Urszula Michalik. Obecni byli wszyscy dotychczasowi Prezesi Zarządu Spółki, a także najbardziej zasłużeni pracownicy Spółki również i Ci, którzy są rencistami lub emerytami. **T. Ziotek**

**REGULAMIN ZFŚS w ArcelorMittal Poland S. A. w 2025 r. – w pigułce dla pracownika - ciąg dalszy**

11. Osoba uprawniona występująca o przyznanie świadczeń lub pomocy z Funduszu jako wnioskodawca, powinna złożyć odpowiedni wniosek w imieniu swoim jak i członków swojej rodziny. Podstawą przyznawania świadczeń socjalnych z Funduszu jest wniosek oraz inne wiarygodne dokumenty potwierdzające sytuację życiową, rodzinną i materialną, złożone przez osobę uprawnioną. Odmowna decyzja GKŚS lub TKŚS jest ostateczna i nie wymaga uzasadnienia. (§ 9)

12. Wypoczynek dzieci realizowany jest poprzez dofinansowanie do zorganizowanych form:

A) kolonii, obozów (w tym szkoleniowo-sportowych itp.) i zimowisk - organizowanych w trakcie letniej i zimowej przerwy w nauce danego dziecka po wcześniejszym zgłoszeniu wypoczynku do kuratorium oświaty,

B) wypoczynku śródrocznego – „zielonych szkół” organizowanych w czasie trwania roku szkolnego danego dziecka przez szkoły podstawowe dla dzieci uczących się oraz przez szkoły, w tym specjalne, dla dzieci uczących się - z orzeczeniem o niepełnosprawności do 20 roku życia,

C) wypoczynku specjalistycznego.

Osoby uprawnione do Funduszu korzystają z dofinansowania do wypoczynku dzieci tylko z tytułu uprawnienia jednego z nich. (§ 11)

13. Dofinansowanie do wypoczynku dzieci może zostać przyznane na uprawnione dziecko w łącznej wysokości nie przekraczającej w roku kalendarzowym:

A) 30 dni z uwzględnieniem wszystkich form zorganizowanego wypoczynku dzieci ujętych w ppkt a) i b) powyżej,

B) 50 dni z uwzględnieniem wszystkich form zorganizowanego wypoczynku dzieci ujętych w ppkt c) powyżej. (§ 11)

14. Wypoczynek urlopowy realizowany jest poprzez dofinansowanie tylko pracownikom raz w roku tzw. „wczasów pod gruszą”. Warunkiem ubiegania się o dofinansowanie do wypoczynku jest:

A) złożenie wniosku oraz pozostałych wymaganych dokumentów, a także przestrzeganie innych postanowień, dotyczących korzystania ze świadczeń socjalnych,

B) potwierdzony nieprzerwany wypoczynek w wymiarze co najmniej 14 dni kalendarzowych. Możliwe formy potwierdzenia to: zaświadczenie wygenerowane przez operatora czasu pracy z SAP HR 1021/HR (transakcja ZHR\_GRUSZA\_ZASW), potwierdzenie wygenerowane przez pracownika z HRapki lub wniosek wypełniony i podpisany przez osobę wyznaczoną w danej komórce organizacyjnej do wprowadzania czasu pracy (tj. przełożony pracownika lub osoba przez niego wskazana).

C) niekorzystanie, w okresie wypoczynku, o którym mowa w ppkt b) powyżej, z dofinansowania do świadczeń wymienionych w **§ 14 w pkt 8 ppkt c) lub d) (tj.: wycieczki, rajdy)**.

Wymiar co najmniej 14 dni nieprzerwanego wypoczynku to suma następujących po sobie dni:

- **minimum 8 dni urlopu wypoczynkowego,**

- dni wolne harmonogramowe, poprzedzające urlop wypoczynkowy, w trakcie urlopu i następujące po urlopie,

- w przypadku pracowników pracujących w zmianowej organizacji pracy - uzupełniające dni wolne od pracy wynikające z indywidualnego harmonogramu czasu pracy.

15. Wnioski można składać **na 14 dni przed urlopem**. Przy czym ostateczny termin złożenia wniosku **upływa 29 grudnia 2025 roku**.

**W przypadku niewykorzystania urlopu przez pracownika z przyczyn losowych, pracownik wybiera i ma obowiązek realizacji jednego z rozwiązań szczegółowo opisanych w Regulaminie. W przypadku niewykorzystania urlopu przez pracownika z powodu udokumentowanych szczególnych potrzeb pracodawcy** (jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy), decyzję o ewentualnej wysokości kwoty zwrotu pobranego świadczenia „wczasy pod gruszą” lub wysokości kwoty wypłaty świadczenia „wczasy pod gruszą” podejmuje TKŚS. (§ 12)

16. Świadczenia turystyczno-rekreacyjne mogą być realizowane w formie kilkudniowych wyjazdowych turnusów turystyczno-rekreacyjnych do 10 dni pobytu lub w formie zajęć rekreacyjnych. Uprawnieni pracownicy mogą skorzystać w 2025 roku z dwóch świadczeń, w tym z jednego turnusu wyjazdowego (bez względu na czas jego trwania). Do naliczania dofinansowania w 2025 r. ustala się maksymalną kwotę w wysokości a) 260,00 zł / dzień - w przypadku wyjazdowych turnusów turystycznych, b) 1.000,00 zł za jeden cykl (10 dni po trzy zaj. dziennie)-w przypadku zajęć rekreacyjnych. § 13

17. Dofinansowanie do wypoczynku po pracy dla pracowników realizowane jest w 2025 roku w miarę posiadanych środków z uwzględnieniem poniższych zasad:

A) bilety wstępu do teatru, kina, na koncerty, na basen itp.

B) miesięczne/wielomiesięczne karty/karnety sportowe: pracownicy i uprawnieni członkowie ich rodzin, zgodnie z zawartą umową dot. kart.

**c) wycieczki:** łącznie **do 16 dni wycieczkowych** (w tym jedna wycieczka zagraniczna). Dni wycieczkowe liczy się od dnia wyjazdu do dnia powrotu, a czas trwania wycieczki może być dłuższy niż limit dni wycieczkowych przysługujący osobie uprawnionej. Limit wycieczek liczony jest na rodzinę danego pracownika.

**D) rajdy:** **2 rajdy na rok**, a maksymalny czas trwania rajdu to 4 dni (max 3 noclegi). Podany limit liczony jest na rodzinę danego pracownika.

E) w przypadku, gdy oboje małżonkowie pracują w Spółce lub jedno z nich jest pracownikiem a drugie emerytem/rencistą Spółki, wówczas ww. limity liczą się osobno dla każdego z nich. (§ 14)

Wniosek na wycieczkę / rajd składa pracownik w imieniu swoim i członków swojej rodziny. Składający wniosek pracownik ma obowiązek udziału w wycieczce / rajdzie. W sytuacjach losowych TKŚS może wyrazić zgodę na udział w wycieczce / rajdzie tylko członków rodziny pracownika, wówczas limit świadczenia danej rodziny zostaje pomniejszony o wykorzystane świadczenie. (§ 14)

18. Zapomogi mogą być udzielane przede wszystkim w przypadku :

A) długotrwałej choroby, indywidualnego zdarzenia losowego, trudnej sytuacji materialnej,

B) sieroctwa w wyniku wypadku przy pracy rodzica (pracownika Spółki).

Podstawą udzielania pomocy jest złożony wniosek wraz z udokumentowaniem choroby, sytuacji życiowej i materialnej lub zaistniałego zdarzenia losowego. (§ 15)

19. Uprawnionymi do dofinansowania do kosztów pobytu (czesnego i wyżywienia) dzieci w żłobku i/lub w przedszkolu są pracownicy Spółki, mający dzieci (w rozumieniu § 10 Regulaminu) w wieku żłobkowym i/lub w przedszkolnym. Warunkiem otrzymania dofinansowania, o którym mowa wyżej, jest złożenie wniosku o przyznanie dofinansowania oraz pozostałych wymaganych dokumentów w terminie od 1 do 25 dnia miesiąca za miesiąc poprzedni. Pracownicy uprawnieni do Funduszu korzystają z ww. dofinansowania tylko z tytułu uprawnienia jednego z nich. (§ 16).

20. Pomoc na cele mieszkaniowe realizowana jest tylko dla pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony lub czas określony, nie krótszy jednak niż okres spłaty pożyczki. Pożyczki na cele mieszkaniowe są udzielane wg niżej wskazanej wysokości, wielkości oprocentowania i okresie spłaty, a mianowicie:

A) do 50.000,00 zł, z oprocentowaniem od 0% do 1,5% w skali roku, spłata w maksymalnie 90 miesięcznych ratach – w przypadku zakupu lub budowy pierwszego lokalu mieszkalnego (domu lub mieszkania) w tym na zakup mieszkania z zasobów Spółki.

B) od 3.000,00 zł do 15.000,00 zł, z oprocentowaniem od 0% do 1,5% w skali roku, spłata w maksymalnie 48 miesięcznych ratach – w przypadku remontu lub modernizacji mieszkania/domu,

C) do 30.000,00 zł, bez oprocentowania, spłata w maksymalnie 60 miesięcznych ratach – w przypadku częściowej likwidacji skutków zdarzenia losowego powstałego w mieszkaniu/domu.

W przypadku zaprzestania spłaty pożyczki przez pożyczkobiorcę

zobowiązanie spłaty przechodzi na poręczycieli. Spłaceniu przez poręczycieli nie podlega kwota niespłaconej pożyczki jedynie w przypadku śmierci pożyczkobiorcy. W przypadku rozwiązania stosunku pracy w związku z odejściem pracownika na emeryturę/rentę lub przejściem pracownika do innego pracodawcy w ramach grupy ArcelorMittal, przyjęte w umowie zasady spłaty pożyczki mogą zostać utrzymane na wniosek pożyczkobiorcy pod warunkiem uzyskania zgody poręczycieli i podpisania aneksu do umowy. W przypadku rozwiązania przez pożyczkobiorcę lub z pożyczkobiorcą umowy o pracę z przyczyn innych niż emerytura/renta lub przejście do innego pracodawcy w ramach grupy ArcelorMittal, niespłacona pożyczka staje się natychmiast wymagalna wraz z należnymi odsetkami. Pożyczkobiorca ma możliwość wcześniejszej spłaty pożyczki po wcześniejszym złożeniu oświadczenia. W tym przypadku nie nastąpi skorygowanie odsetek do okresu faktycznej spłaty. (§ 18).

**21. Pasek z wynagrodzenia w części dot. ZFŚS zawiera:**

A) dochód pracownika z 3 ostatnich miesięcy ustalony wg postanowień Regulaminu ZFŚS – dotyczy wszystkich pracowników, którzy przepracowali 3 pełne miesiące. W innym przypadku, gdy na pasku widnieć będzie informacja „brak danych”, wówczas pracownik musi zgłosić się do koordynatora kadrowego oraz poprzedniego pracodawcy w celu wydania zaświadczenia o dochodzie tak, aby łącznie był to dochód z 3 ostatnich miesięcy.

B) informację o uprawnieniu do korzystania ze świadczeń ZFŚS z tytułu uprawnienia wynikającego z § 13 Regulaminu – dotyczy pracowników spełniających dany warunek Regulaminu,

C) rodzaje świadczeń z ZFŚS (wraz z kwotą), z których skorzystał pracownik w danym miesiącu kalendarzowym.

### Posiedzenie MTK ZFŚS w AMP S.A.

17.10. 2024 roku obrady otworzyła Przewodnicząca Małopolskiej Terenowej Komisji Świadczeń Socjalnych w AMP 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 przedstawiła szczegółowe wykorzystanie środków ZFŚS za 9 m-cy 2024 r, omawiając wydatki na poszczególne rodzaje świadczeń w porównaniu do roku 2023. Rozpatrzone 16 wniosków o zapomogi dla pracowników, oraz 18 wniosków o zapomogi dla byłych pracowników EIR. Rozpatrzone 1 wniosek o udzielenie pożyczki na cele mieszkaniowe – zakup pierwszego lokalu, oraz 9 wniosków tzw. remontówka. Uzgodniono termin podpisywania umów pożyczek do 29 Listopada 2024 r. Wyплаты 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 2024 r. – Tabela nr 7.

Komisja wyraziła zgodę na dofinansowanie wycieczki krajowej przygotowanej przez firmę Hut-Pus do **Szczawnicy w terminie 23.12 - 27.12.2024 r.** Wysokość dofinansowania ustalana jest zgodnie z obowiązującym w 2024 roku Regulaminem ZFŚS.

Komisja przeanalizowała również ofertę **koncertu andrzejkowego zespołu Mband** w Krakowie w dniu 23.11.2024 r. Komisja wyraziła zgodę na proponowaną ofertę. Wysokość dofinansowania ustalana jest zgodnie z obowiązującym w 2024 roku Regulaminem ZFŚS.

**M. Żelichowski**

**Cd ze str nr 1.....** Jest otwarty na kontakty i stały dialog ze związkami zawodowymi. Przedstawił nowy schemat Utworzenia Energetyki i Utrzymania Ruchu Kraków. Z PED Kraków przejdzie do nowej jednostki 187 pracowników: Wsparcie, PCI, Gospodarka elektryczna, Gospodarka Energetyczna, kontroling, Utrzymanie Ruchu, kierownicy zmian. Struktura organizacyjna Energetyki i Utrzymania Ruchu Kraków zakłada zatrudnienie 243 pracowników po połączeniu z CUR.

Po przedstawieniu informacji dotyczących utworzenia nowej jednostki organizacyjnej w Krakowie przyszedł czas na dyskusję. Pierwsze pytania dotyczyły PCI, które pracuje dla WP w Dąbrowie Górniczej. Pracownicy pytali o stabilność pracy i termin uruchomienia PCI. Ta komórka pozostanie w strukturach nowej jednostki, a po uruchomieniu wszyscy pracownicy dotychczas tam zatrudnieni będą mieli pracę. Dyrektor Maracha podkreślił jak ważny w procesie produkcji jest pył węglowy. Dlatego wydano sporo środków finansowych by usprawnić tą produkcję w Krakowie. Przypomniał, że obecnie wspomagamy się produkcją z Czech, Spółka liczy na szybkie zakończenie modernizacji i pracę PCI od nowego roku. Pracownicy pytali ponadto o realizację programu poprawy produktywności i o osoby, które nie znalazły się w strukturze nowej jednostki organizacyjnej. Obecnie PED liczy 215 osób, sześć osób pracujących w obszarze Taryf i Regulacji pozostanie w strukturach PED. Natomiast 22 osoby otrzymają propozycję nowej pracy lub skorzystają z Programu „Transformacja”. Z każdym pracownikiem zostanie przeprowadzona rozmowa i zostanie mu złożona propozycja. Związki Zawodowe oczekują na to, że pracodawca przede wszystkim będzie brał pod uwagę propozycje złożone przez pracowników. W każdym przypadku niewłaściwego potraktowania pracownika będziemy interweniować. Dyrektor G. Maracha przypomniał, że AMP cały czas dąży do poprawy wskaźnika produktywności i zapewne w 2025 roku zakłady będą proponowały nowe cele, które niestety mogą się wiązać z ograniczeniem zatrudnienia ale do realizacji takich technicznych usprawnień, które będą wpływać na poprawę produktywności potrzeba znacznych środków finansowych, a obecny czas temu nie służy więc ten proces może ulec przesunięciu. Większość pytań dotyczyła miejsc pracy oraz możliwości skorzystania z wynegocjowanych Porozumień. Obecni na spotkaniu Dyrektorzy podkreślali, że AMP chce w pierwszej kolejności zapewnić pracę biorąc pod uwagę „swoje” potrzeby. Niestety dla większości pracowników nie znajdzie się praca w Krakowie i będą im składane propozycje zatrudnienia w Dąbrowie Górniczej. Na dzień dzisiejszy do DG dojeżdża z Krakowa ponad 100 pracowników. Dla większości nawet zwiększona kwota za dojazd (60 zł za dzień pracy, co daje około 1300 zł na tzw „rękę”) nie jest zadawalającą propozycją biorąc pod uwagę uciążliwość dojazdu. Przedstawiciel NSZZ Pracowników AMP SA przypomniał o zapisach w Porozumieniach dających prawo wyboru pracownikom.

W końcowej części spotkania Pan Grzegorz Maracha pożegnał się z pracownikami Zakładu Energetycznego, podziękował za zaangażowanie za wsparcie, które uzyskiwał i dobrą współpracę. W dyskusji udział wzięła także Pani Justyna Kołtonik, która do końca października jeszcze jest dyrektorem PED Kraków. Z trudem przychodziło jej odpowiadać na pytania, a to ze względu na swoje zaangażowanie i przywiązanie do krakowskiego zakładu. Tu zaczynała swoją przygodę z AMP jako stażystka, tu realizowała swoje pomysły techniczne, tu w końcu została pierwszym dyrektorem Zakładu Technicznego. Na każdym szczeblu swojej drogi zawodowej pomagała współpracownikom, a w większości koleżankom i kolegom. NSZZ Pracowników AMP SA podziękował Pani Justynie Kołtonik wyróżniając ją naszą statuetką Bramy Floriańskiej, życząc dalszej owocnej pracy i realizacji nowych technicznych wyzwań. Obecni na spotkaniu pracownicy burzą oklasków podziękowali Pani Dyrektor Justynie Kołtonik za jej wkład pracy w krakowskim PED.

**J. Sterkowicz**



**KRS 000052378**

**Podaruj nam 1,5% podatku za rok 2024**  
**INFORMACJA DLA DARZYŃCÓW HUTNICZEJ FUNDACJI OCHRONY ZDROWIA I POMOCY SPOŁECZNEJ**

o badaniach realizowanych w ramach współpracy HFOZ i PS ze Szpitalem im. Stefana Żeromskiego SP ZOZ w Krakowie oraz Centrum Medycznym „Ujastek”, wykonywanych w Nowej Poradni Dermatologicznej przy Oddziale Dermatologii Szpitala. W ramach profilaktyki wczesnego wykrywania czerniaka / nowotworu skóry/ istnieje możliwość wykonania badań dermatoskopowych, wskazanych zwłaszcza w przypadku jeżeli zauważalna jest zmiana dotychczasowego wyglądu znamienia. W celu skorzystania z badania znamion wymagane jest uzyskanie skierowania od lekarza rodzinnego POZ do Poradni Dermatologicznej. Darzyńcy Fundacji, wymagający diagnostyki w chorobach skórnych oraz posiadający w/wymienione skierowania lekarskie - mogą zgłaszać się w Biurze Fundacji - po wcześniejszym kontakcie telefonicznym pod nr **12 290 41 58** we wtorki, środy i czwartki w godz. 9.00 – 13.00. Po uzgodnieniu z Poradnią Dermatologiczną Szpitala - Biuro Fundacji poda zainteresowanej osobie miejsce i termin wykonania badań.

Ilość miejsc ograniczona.

#### **Konsultacja okulistyczna**

o badaniach realizowanych w ramach współpracy HFOZ i PS ze Szpitalem im. Stefana Żeromskiego SP ZOZ w Krakowie, wykonywanych w Poradni Okulistycznej Szpitala. Istnieje możliwość skorzystania z konsultacji okulistycznej w Przeszpitalnej Poradni Okulistycznej. **Warunkiem jest posiadanie skierowania od lekarza rodzinnego POZ do Poradni okulistycznej z dopiskiem „pilne”.** Darzyńcy Fundacji zainteresowani skorzystaniem z takiej konsultacji posiadający w/wymienione skierowanie lekarskie - mogą zgłaszać się w Biurze Fundacji - po wcześniejszym kontakcie telefonicznym pod nr 12 290 41 58 we wtorki, środy i czwartki w godz. 9.00 – 13.00. Po uzgodnieniu z Poradnią Okulistyczną Szpitala - Biuro Fundacji poda zainteresowanej osobie miejsce i termin wykonania badania.

Ilość miejsc ograniczona.



## **ZWIĄZKOWA AKCJA**

### **MIKOŁAJKOWA**

Zapisy u przewodniczących zarządów zakładowych  
do 20 listopada 2024 r.

**7 GRUDNIA 2024, GODZ. 10.00-12.00, HUT-PUS S.A.**



NIEZALEŻNY SAMORZĄDNY ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW AMP S.A.

