

Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

Dialog Stron w sprawie Tameh EC Kraków



Z inicjatywy NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. odbyło się spotkanie Przedstawicieli Spółki Tameh, którą reprezentował Wiceprezes Andrzej Rejner w obecności Wicewojewody Małopolskiego Pana Ryszarda Śmiałka, Wiceprezydenta Miasta Krakowa Pana Stanisława Kracika, Wiceprezesa MPEC Pana Andrzeja Curyło, Prezesa NHP Pana Wojciecha Wariana, Dyrektora Oddziału Kraków AMP Pana Łukasza Skorupy. Na spotkaniu zabrakło jedynie przedstawicieli Spółki Tauron, współwłaściciela TAMEH Polska. Celem spotkania była analiza sytuacji związanej z możliwością sprzedaży Tameh EC Kraków Spółkom miejskim celem dywersyfikacji zasilania Miasta w ciepło. Podczas spotkania wszystkie obecne strony przedstawiły swoje stanowiska w tej sprawie. W trakcie dyskusji omówiono możliwe scenariusze dalszych losów krakowskiej EC. Przy dobrej woli wszystkich Stron zainteresowanych rozwiązaniem tego trudnego tematu pojawia się możliwość zakończenia spornych kwestii przed rozpoczęciem arbitrażu sądowego, który planowany jest w czerwcu br. Podsumowując spotkanie Przewodniczący NSZZ Pracowników AMP SA kol. Krzysztof Wójcik zaapelował do wszystkich o kompromisowe działanie przypominając o zatrudnionych tam pracownikach oraz wielu kooperujących firmach, które w konsekwencji mogłyby utracić pracę, a wiele osób tam zatrudnionych stracić możliwość utrzymania swoich rodzin. Byłby to kolejny Zakład w Krakowie zamykany w ostatniej dekadzie. Dla Związków Zawodowych takie rozwiązanie to katastrofa, stąd apel w postaci wystąpienia do Prezydenta Miasta Krakowa o włączenie się w rozwiązanie tego nabrzmiałego tematu. Poniżej stosowne wystąpienie:

Związki Zawodowe działające w krakowskim Oddziale ArcelorMittal Poland S.A. oraz w Spółce Tameh Polska, reprezentujące pracowników oraz osoby zatrudnione w podmiotach powiązanych z jej działalnością, wyrażają swoje stanowisko w sprawie możliwości zakupu Spółki Tameh przez spółki miejskie. Ze względu na przeobrażenia technologiczne w naszej hucie i wyłączenia zakładów emitujących CO2 praca tej nowoczesnej Elektrociepłowni jest niestety obecnie zminimalizowana. W obliczu wyeksploatowanych starych jednostek węglowych zasilających nasze miasto w ciepło

grzewcze, włączenie EC Tameh do krakowskiego systemu ciepłowniczego będzie dla Miasta doskonałą okazją na dywersyfikowanie dostaw ciepła z niskoemisyjnego źródła gazowego już istniejącego. EC Tameh jest jedną z najnowocześniejszych polskich elektrociepłowni gazowych. Zbudowana została według najlepszych technologii realizowanych dziś przez koncerny energetyczne w różnych miastach Polski. Obecny koszt budowy podobnej elektrociepłowni byłby kilkakrotnie większy niż zmodernizowana Elektrociepłownia Tameh. Z punktu widzenia strony społecznej kluczowym aspektem rozważanych działań jest ochrona miejsc pracy oraz zachowanie stabilności zatrudnienia. Spółka Tameh od lat pełni istotną rolę w lokalnym systemie gospodarczym, a jej pracownicy posiadają wysokospecjalistyczne kompetencje i doświadczenie, które stanowią wartość nie tylko dla samego przedsiębiorstwa, lecz także dla regionu i miasta Krakowa. Pracownicy Spółki Tameh od lat budują wartość tego przedsiębiorstwa, wykonując pracę o wysokim stopniu odpowiedzialności i specjalizacji w systemie wytwarzania i dystrybucji ciepła. Związki Zawodowe stoją na stanowisku, że ewentualne przejęcie Spółki Tameh przez podmioty komunalne może stworzyć realną szansę na:

- zabezpieczenie bezpiecznych dostaw ciepła dla mieszkańców Krakowa*
 - zabezpieczenie ciągłości działalności spółki,*
 - utrzymanie miejsc pracy i uniknięcie negatywnych skutków społecznych,*
 - zapewnienie stabilnych i przewidywalnych warunków zatrudnienia,*
 - zachowanie kluczowych kompetencji i know how w sektorze usług przemysłowych i energetycznych,*
- Jednocześnie podkreślamy, że wszelkie decyzje dotyczące przyszłości Spółki Tameh powinny być podejmowane z poszanowaniem praw pracowniczych, przy zachowaniu dialogu społecznego oraz transparentności całego procesu. Związki Zawodowe działające w ArcelorMittal Poland SA oraz Spółce Tameh Polska oczekują, że interes pracowników będzie traktowany jako jeden z priorytetów, obok aspektów finansowych i organizacyjnych.*

cd na str 2



Konferencja Sprawozdawczo Wyborcza NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.

NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. informuje, iż Konferencja Sprawozdawczo Wyborcza Związku odbędzie się 8.05.2026 roku w sali konferencyjnej Spółki HUT-PUS ul. Mrozoza 1, Kraków. Pierwsza część Konferencji Sprawozdawczo Wyborczej Związku rozpocznie się o godzinie 9.00. Delegacji wybiorą Zarząd, Komisję Rewizyjną oraz Przewodniczącego Związku. W drugiej części Konferencji od godziny 11.00 przewidziano dyskusję na temat programu działalności Związku, aktualnej sytuacji polskiego hutnictwa oraz wsparcia instytucji państwowych celem poprawy sytuacji polskich rodzin. Obecność Delegatów obowiązkowa.

cd ze str 1 *W ocenie Związków Zawodowych działania zmierzające do przejęcia Spółki Tameh przez spółki miejskie mogą wписywać się w realizację interesu publicznego, pod warunkiem, że będą one prowadzone w sposób odpowiedzialny społecznie i z myślą o długofalowym rozwoju oraz bezpieczeństwie zatrudnienia. Ponadto mając w pamięci pracę krakowskiej elektrociepłowni w latach poprzednich chcemy zwrócić uwagę, iż Spółka Tameh jako Zakład Wytwarzania Ciepła wielokrotnie wspierała w sytuacjach awaryjnych MPEC Kraków dostarczając ciepło do mieszkań mieszkańców Nowej Huty. Po połączenia miejskich instalacji ciepłych już istniejących z siecią EC Tameh będzie możliwe zasilanie wszystkich mieszkańców Krakowa z tej już ekologicznej Elektrociepłowni. Związki Zawodowe deklarują gotowość do udziału w dalszych rozmowach i konsultacjach dotyczących przyszłości Spółki Tameh, w celu wypracowania rozwiązań korzystnych zarówno dla pracowników, jak i dla lokalnej społeczności.*

K. Wójcik

Spotkanie Zarządu Kolprem z pracownikami Oddziału Kraków.

W dniu 08.04.2026 dobyło się długo oczekiwanie spotkania Zarządu Kolprem z pracownikami krakowskiego oddziału spółki. Zarząd reprezentowali: Prezes Zarządu i Dyrektor Generalny Pan Krzysztof Lis, Członek Zarządu i Dyrektor Zarządzający Pan Jarosław Ulfig, Członek Zarządu i Dyrektor Finansowy Pan Tomasz Rybicki, Dyrektor Utrzymania Pan Grzegorz Gola oraz SzeF HR Business Partner Pan Maciej Oszuścik. Spotkanie pracowników z Zarządem spółki Kolprem miało na celu omówienie aktualnej sytuacji w naszej spółce. Stronę społeczną reprezentowali przewodniczący organizacji związkowych, a przede wszystkim pracownicy krakowskiego oddziału spółki, którzy licznie przybyli na to spotkanie. Na początku Pan Prezes Krzysztof Lis przedstawił aktualną sytuację makro-ekonomiczną w AMP S.A., który jest największym odbiorcą usług przewozowych Kolprem. W związku z planowanym na początek kwietnia tego roku uruchomieniem WP nr 3 w dąbrowskim oddziale AMP S.A. wzrosnie liczba przewozów zarówno wewnętrznych jak i zewnętrznych, które obsługuje nasza spółka. Mówiąc wprost pracy dla kolejarzy nie zabraknie i to jest bardzo dobra wiadomość dla pracowników. Kolejnym i najważniejszym z punktu widzenia strony społecznej tematem była natomiast informacja dotycząca procesu „transformacji” jaki odbywa się w naszej spółce. Mówiąc wprost chodzi o obniżenie stanu zatrudnienia, a proces ten wymusza właściciel spółki, czyli AMP S.A. Na tę informację strona społeczna czekała szczególnie, gdyż wspomniana reorganizacja budzi niezwykle duże emocje wśród pracowników DRI Kraków. Według Zarządu cały proces, który ruszył 1 marca 2026, ma potrwać do końca III kwartału tego roku i objąć ok 22 pracowników w obszarze napraw wagonów oraz infrastruktury torowej. O tyle ma być tak naprawdę zmniejszona liczba pracowników tych obszarów. Pracownicy mają być alokowani w pierwszej kolejności do AMP S.A. oddział Kraków, przenoszeni do Kolprem oddział dąbrowski, przechodzić na emeryturę (oczywiście ci, którzy nabywają do niej uprawnienia) lub skorzystać z programu osłonowego E-48. Strona społeczna uważała od początku, że te zmiany spowodują chaos organizacyjny i logistyczny w spółce. Będą zagrażać bezpieczeństwu pracy i utrzymaniu ruchu. Oddanie podmiotom zewnętrznym: bieżących napraw wagonów, napraw torów i infrastruktury kolejowej uważamy za nie przemyślane. Dali temu również wyraz pracownicy DRI Kraków obecni na spotkaniu. Zarząd Kolprem zapewnia, że dla każdego pracownika, który w wyniku tych zmian organizacyjnych będzie musiał zmienić pracę są przygotowane oferty, tak aby nikt nie został pozostawiony w tej niewątpliwie trudnej sytuacji sam. Związki zawodowe będą oczywiście uczestniczyć jako wsparcie dla pracowników w tym trudnym dla

nich procesie. Kolejnym punktem spotkania były pytania od pracowników z różnych obszarów przewozowych oddziału krakowskiego dotyczące bieżących problemów w ich pracy, szczególnie w obszarze przewozów wewnętrznych. Po dość miejscami burzliwej dyskusji z Członkami Zarządu, Pan Prezes Krzysztof Lis podziękował pracownikom za merytoryczne pytania oraz za samo spotkanie. Jako strona społeczna uważamy, że ten rodzaj komunikacji Zarządu z pracownikami powinien stać się stałym punktem dialogu społecznego w naszej Spółce.

M. Nowak

Spotkanie przedstawicieli Pracodawcy w spółce Kolprem ze stroną społeczną w sprawie Ustawy o Równości Wynagrodzeń

W dniu 13.03.2026 odbył się w spółce Kolprem spotkanie informacyjne przedstawicieli Pracodawcy ze stroną społeczną w sprawie Dyrektywy Unii Europejskiej oraz Ustawy o Równości Wynagrodzeń. Stronę Pracodawcy reprezentowali Pan Dyrektor Personalny Stanisław Ból, Pan Dariusz Stojak - Starszy Specjalista ds. Polityka Wynagrodzeń oraz Pan Maciej Oszuścik – SzeF HR Business Partner. Spotkanie odbyło się zdalnie w aplikacji Teams i miało charakter informacyjny. Pan Dariusz Stojak zaprezentował stronie społecznej Dyrektywę UE o Równości Wynagrodzeń, która będzie implementowana do polskiego prawa. Od 7 czerwca 2026 roku ma wejść w życie nowa Ustawa o Równości Wynagrodzeń, która wprowadza szereg obowiązków dla pracodawców oraz wzmacnia rolę związków zawodowych w procesie ustalania wynagrodzeń i raportowania luki płacowej. Przepisy te mają na celu zwiększenie przejrzystości wynagrodzeń oraz zapewnienie równości w traktowaniu pracowników. Ustawa nakłada na pracodawców obowiązek oceny wartości pracy i przypisania pracowników do określonych kategorii. Wprowadza również transparentne kryteria wynagrodzeń, co oznacza, że każdy pracownik ma prawo znać podstawy ustalania jego pensji oraz może uzyskać informacje o swoim wynagrodzeniu. Dodatkowo, ustawa wprowadza obowiązek raportowania luki płacowej – różnicy w wynagrodzeniach między kobietami a mężczyznami – w zależności od liczby zatrudnionych pracowników. W przypadku dużych zakładów, zatrudniających 250 osób lub więcej, raporty muszą być sporządzane co roku do 31 marca, a dane przekazywane zarówno pracownikom, jak i związkowi zawodowemu. Zakłady mniejsze, zatrudniające od 100 do 249 osób, raportują co trzy lata. Pierwsze raporty będą gotowe odpowiednio do 7 czerwca 2027 roku dla firm zatrudniających 150 pracowników i więcej oraz do 7 czerwca 2031 roku dla firm zatrudniających od 100 do 149 pracowników. Pracodawca ma obowiązek odpowiedzieć na wniosek PIP w ciągu 14 dni. Jeżeli w raporcie zostanie wykazana luka płacowa wynosząca co najmniej 5%, a nie będzie ona uzasadniona, pracodawca ma obowiązek wdrożyć działania zaradcze w ciągu 6 miesięcy, a ich efekty muszą zostać zrealizowane w ciągu 8 miesięcy. W tym procesie związki zawodowe odgrywają kluczową rolę – uczestniczą w ocenie, czy luka jest uzasadniona oraz w wspólnej ocenie wynagrodzeń, która pozwala ustalić działania naprawcze. Nowe przepisy muszą zostać również uwzględnione w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy (ZUZP). Do ZUZP powinny trafić między innymi system wartościowania pracy, kategorie pracowników, struktura wynagrodzeń, zasady przejrzystości i udostępniania informacji, a także procedury dotyczące działań zaradczych i wspólnej oceny wynagrodzeń. Wdrożenie tych zmian będzie wymagało negocjacji ze stroną społeczną a wiele elementów ustawy nie może zostać wprowadzonych bez zgody lub konsultacji ze związkami zawodowymi. Dla związków zawodowych ustawa oznacza realny wzrost wpływu na proces wynagradzania. Dzięki niej związki mogą współdecydować o kryteriach wynagrodzeń, uczestniczyć w raportowaniu i wprowadzaniu działań naprawczych. Ustawa to nie tylko formalność – to konkretne narzędzie ochrony pracowników i wzmocnienia przejrzystości w firmach. Po tej prezentacji wywiązała się dyskusja ze stroną społeczną. Na szereg pytań pracodawca odpowie na następnym spotkaniu i będzie miało to związek z procesem wartościowania stanowisk oraz nowym Taryfikatorem Płac w spółce Kolprem.

M. Nowak

Konferencja Sprawozdawczo-Wyborcza NSZZ Pracowników AMP S.A. – Spółka UNIHUT S.A.

W dniu 30.03.2026 roku odbyła się Konferencja Sprawozdawczo-Wyborcza NSZZ Pracowników AMP w spółce Unihut S.A. Na zaproszenie uczestników w spotkaniu udział wzięli: Pan Mirosław Kopeć Przewodniczący Zarządu NSZZ Pracowników AMP S.A. Zakładu Walcownia Zimna, który został jednocześnie wybrany w głosowaniu jawnym na prowadzącego Konferencje. Kolejnym punktem było zatwierdzenie i przegłosowanie Regulaminu i Harmonogramu Konferencji. Wybrano Komisję Mandatową, Komisję Uchwał i Wniosków, Komisję Wyborczą oraz Komisję Skrutacyjną. Odczytano następnie protokół Komisji Mandatowej o ważności zebrania. Zaproponowano i zatwierdzono w głosowaniu skład nowego Zarządu w ilości 3 osób. W trakcie obrad Przewodniczący ustępującego Zarządu Zakładowego NSZZ Unihut S.A. kolega Dariusz Dudek przedstawił obecnym członkom Związku oraz zaproszonym gościom sprawozdanie z działalności Zarządu w kadencji 2022 – 2026. Następnie głos zabrał Pan Mirosław Kopeć, który przedstawił obecną sytuację w jakiej znajduje się AMP S.A. pod kątem wyzwań społecznych i pracowniczych, przed którymi staje nasz Związek Zawodowy w 2026. Po zgłoszeniu kandydatów w wyniku przeprowadzonych wyborów członkami Zarządu Zakładowego NSZZ Unihut S.A. na kadencje 2026-2030 zostali: Piotr Chuchmacz, Dariusz Dudek oraz Łukasz Kozera. Kolejne głosowanie to wybór delegatów na Walne Zebranie Delegatów NSZZ Pracowników AMP S.A. i Spółek, które odbędzie się 8 maja 2026 roku. Po zgłoszeniu kandydatów w wyniku przeprowadzonych wyborów delegatami zostali: Piotr Chuchmacz, Dariusz Dudek oraz Łukasz Kozera. Ostatnim głosowaniem był wybór Przewodniczącego Zarządu Zakładowego NSZZ Unihut S.A. Został nim kolega Dariusz Dudek. Nowy Zarząd czeka w 2026 roku wiele wyzwań pracowniczych i związkowych w Spółce. Wychodząc temu naprzeciw Zarząd podjął Uchwałę dotyczące bieżących spraw. Na tym zakończono Konferencja Sprawozdawczo-Wyborczą.

Polskie hutnictwo przez nową politykę przemysłową UE może stracić istotną przewagę. Branża alarmuje (z prasy hutniczej).

Według Hutniczej Izba Przemysłowo-Handlowej opublikowany w środę przez Komisję Europejską projekt Industrial Accelerator Act (IAA) „może odegrać dużą rolę w ograniczeniu ryzyka inwestycyjnego, pobudzeniu popytu rynkowego oraz zapewnieniu Europie i Polsce wiodącej pozycji przemysłowej w zakresie stali niskoemisyjnej”. Dokument trafnie identyfikuje najpoważniejsze bariery dla rozwoju przemysłu: wysokie ceny energii, rosnącą zależność od importu, globalny nadmiar mocy produkcyjnych, wysokie koszty dekarbonizacji oraz przeciążenie regulacyjne, które ograniczają konkurencyjność europejskich producentów. HIPH przypomina jednak, że sama diagnoza nie wystarczy – bez konkretnych narzędzi wspierających produkcję Europa nie zatrzyma procesu deindustrializacji. Uwzględnienie sektora hutniczego na liście sektorów strategicznych IAA jest kluczowe dla zapewnienia bezpieczeństwa surowcowego i przemysłowego całej Europy. Bez stali nie można mówić o suwerenności energetycznej, militarnej czy budowlanej – mówi Mirosław Motyka, prezes Hutniczej Izby Przemysłowo-Handlowej. Uważa on, że IAA w obecnej formie nie tworzy wystarczających zachęt i możliwości rozwojowych dla polskiego przemysłu. Próżno szukać w nim instrumentów, które przekładałyby się na perspektywę realnej poprawy konkurencyjności w branży. - IAA nie oferuje mechanizmów, które obniżyłyby koszt energii dla przemysłu, mimo że Komisja uznaje ten problem za kluczowy. W polskich warunkach wysokie

ceny energii nadal pozostają największą barierą dla rozwoju sektora stalowego. Narzędzia, które IAA proponuje w obecnej formie, nie są do zaakceptowania przez polski przemysł stalowy. Rozwiązania wymagają doprecyzowania lub zmiany podejścia – mówi Mirosław Motyka. Wymogi dotyczące niskoemisyjności stali są, jego zdaniem „nieadekwatne do krajowych realiów”. W Polsce udział technologii BOF (metoda wielkiego pieca zasadowego) i EAF (metoda elektrycznego pieca łukowego) w produkcji stali ogółem jest zbliżony, więc wypracowana metodyka nie powinna faworyzować ani dyskryminować żadnej ścieżki produkcyjnej, a być skupiona na odpowiednim uwzględnieniu specyfiki emisyjności produktowej na poziomie szczegółowych kategorii produktowych. - Zbyt uproszczony podział emisyjności na wyroby płaskie i długie może skutkować utratą istotnych przewag polskiego hutnictwa – mówi Mirosław Motyka i wskazuje, że np. produkcja szyn w Polsce odbywa się przy zastosowaniu technologii BOF. Przedstawiciele branży zauważają także problem niespójności metod weryfikacji emisji w projekcie IAA: producenci unijni objęci są rygiorem EU ETS, podczas gdy towary z importu mają być oceniane zgodnie z odrębną metodyką nakreśloną przez CBAM. Według HIPH metodyka powinna być identyczna dla producentów unijnych i zagranicznych, zarówno w zakresie sposobu pomiaru, jak i procesu weryfikacji emisji. Kolejnym słabym punktem jest nieprecyzyjne określanie unijnego pochodzenia („made in EU”). Mirosław Motyka zaznacza, że mogą one ograniczyć dostęp polskich wytwórców do przewidzianych zachęt w zamówieniach publicznych i systemach wsparcia. - Polska powinna zabiegać o ustalenie kryteriów pochodzenia w oparciu o zasadę śledzenia miejsca wytopu stali (melt & pour). W tym kontekście konieczne powinno być przedstawienie dokumentacji w postaci certyfikatu hutniczego (mill certificate) wydanego przez pierwotnego producenta stali, zawierającego numer wytopu oraz dane techniczne i produkcyjne umożliwiające jednoznaczną identyfikację pochodzenia stali jako wyprodukowanej na terenie UE – wyjaśnia Mirosław Motyka. W swoim obecnym kształcie dokument proponuje wprowadzenie pojedynczej procedury wydawania pozwoleń obejmującej wszystkie niezbędne decyzje administracyjne dla projektów przemysłowych opartą na jednym wniosku, lecz brak szczegółowych wytycznych i obowiązkowych terminów dla całego procesu może ograniczyć efektywność tego narzędzia. - Bez systemowego rozwiązania głównego problemu branży - wysokich cen energii, które, zwłaszcza w Polsce, utrudniają prowadzenie produkcji – pozostałe instrumenty regulacyjne nie przekładają się na realną poprawę warunków konkurowania z producentami z innych regionów świata. W takich okolicznościach IAA może pozostać ogólnym dokumentem politycznym, a nie narzędziem realnie wzmacniającym europejski przemysł – mówi Mirosław Motyka. Polska powinna, jego zdaniem zabiegać o wprowadzenie instrumentów, które realnie wpłyną na poprawę konkurencyjności przemysłu, w szczególności poprzez obniżenie lub zrekomensowanie wysokich kosztów energii dla instalacji energochłonnych. - Na obecnym, wczesnym etapie procesu legislacyjnego w dokumencie może dokonać się jeszcze wiele zmian. Biorąc pod uwagę dotychczasowy przebieg prac nad projektem IAA, kluczowe będzie jednak unikanie nadregulacji – wskazuje Mirosław Motyka. „Branża oczekuje, że nadchodzące miesiące intensywnych prac nad aktem pokażą realną wolę wzmocnienia europejskiej produkcji. Przedstawiciele hut mają nadzieję, że ostateczny kształt IAA będzie wspierał przemysł, zamiast tworzyć kolejne obciążenia administracyjne, które utrudniałyby transformację” – czytamy w komunikacie HIPH.

Pilotaż w zakresie wydawania posiłków w Krakowie

1. Celem pilotażu jest zmiana modelu dostarczania przez Hut Pus posiłków profilaktycznych i regeneracyjnych w wybranych punktach w Oddziale w Krakowie.

2. Czas trwania pilotażu od 07.04.2026 do 05.05.2026 r

3. W czasie trwania pilotażu ulegają zmianie zasady zamawiania i wydawania posiłków w wybranych punktach. I tak w Barze nr 3 (BWG) na zmianie rannej wydawanie posiłków pozostaje bez zmian, natomiast na zmianie popołudniowej posiłki będą wydawane w nowych godzinach: 15:30–16:15 oraz 18:30–19:00. Na zmianie nocnej obowiązywać będzie wydawanie w godzinach 23:15–00:00. W Barze nr 11 punkt będzie funkcjonował wyłącznie na zmianie rannej, gdzie wprowadzono nowe godziny wydawania: 12:00–13:30. Na zmianach popołudniowej i nocnej punkt pozostaje nieczynny. Bar nr 16 (WP) zostaje całkowicie wyłączony z pilotażu – punkt będzie nieczynny na wszystkich zmianach. W Barze nr 19 (BWG) oraz w punktach LTT i Centralne laboratorium utrzymane zostają dotychczasowe zasady wydawania posiłków na zmianie rannej, natomiast na zmianach popołudniowej i nocnej punkty będą nieczynne. Zmiany obejmują również kioski. W Kiosku nr 2 (BWZ) wprowadzono nowe godziny wydawania na wszystkich zmianach: – zmiana ranna: 08:00–09:00– zmiana popołudniowa: 17:20–18:20– zmiana nocna: 00:50–01:30. Podobne rozwiązanie zastosowano w punkcie Ocynkownia przy BWZ, gdzie posiłki będą wydawane:– zmiana ranna: 08:00–09:00– zmiana popołudniowa: 16:00–17:00– zmiana nocna: 23:00–00:00

4. Posiłki wydawane będą w punkcie przez Hut Pus w godzinach wskazanych powyżej

5. Do ww. punktów dostarczane będą przez hut Pus posiłki ciepłe w opakowaniach cateringowych do spożycia na miejscu.

6. W celu zapewnienia dostarczenia wymaganej liczby posiłków oferowanych w menu danego dnia (link do menu Hut-Pus Menu w barach AMP) należy z wyprzedzeniem złożyć zamówienie. Zamówienie należy złożyć minimum godzinę wcześniej przed godziną dystrybucji.

7. Zamówienie można złożyć dzwoniąc pod nr telefonu **789 764 257** lub poprzez utworzoną specjalnie dla tego celu grupę na WhatsApp. Szczegóły dołączenia do grupy zawiera strona Hut-Pus Menu w barach AMP)

8. Zaleca się składanie zamówień grupowo wskazując pozycję z menu, ilość posiłków, punkt wydawania oraz godzinę.

9. Za utrzymanie czystości punktu odpowiada Hut Pus.

10. Hut Pus ma obowiązek umieszczenia w punktach wydawania posiłków informacji dot. zasad pilotażu

11. Szefów/dyrektorów zakładów/biur zlokalizowanych w Krakowie (za pośrednictwem wskazanego przedstawiciela) proszę o przekazywanie uwag i sugestii dot. testowanego modelu zamawiania i wydawania posiłków w terminie do 29.04.2026 r. Zgłoszenia ze strony HR proszę kierować na adres mailowy: Jadwiga.Radowiecka@arcelormittal.com

12. Po ocenie funkcjonowania pilotażu decyzja o kolejnych działaniach zostanie przekazana przed 05.05.2026 r.

Związki zawodowe działające w krakowskim Oddziale AMP negatywnie wypowiadały się na temat proponowanych zmian w funkcjonowaniu wydawania posiłków. Byliśmy i jesteśmy przeciwko wprowadzeniu niekorzystnych dla pracowników zmian. Wszyscy mają prawo zjeść posiłek ciepły w godnych warunkach, w pomieszczeniach czystych i odpowiednio przygotowanych. Nie zgadzamy się na oszczędzanie kosztem pracowników. Niestety pilotaż ustalony przez EPO, Pracodawcę i HUT-PUS nie rozpoczął się pomyślnie. Otrzymaliśmy wiele skarg w zakresie dostarczania i wydawania posiłków. Wszystkie uwagi zostały przekazane Pracodawcy. Zwracamy się do pracowników AMP O/ Kraków by uwagi i zastrzeżenia przekazywać do osób wskazanych do prowadzenia pilotażu w poszczególnych Zakładach oraz do HUT-PUS by na bieżąco likwidować pojawiające się problemy.

K. Wójcik

Zmiany w składzie Zarządu i Rady Nadzorczej AMP

W ArcelorMittal Poland ogłoszono zmiany personalne w składzie Zarządu oraz Rady Nadzorczej. Z funkcji wiceprezesa Zarządu zrezygnował wieloletni menedżer Czesław Sikorski, natomiast Frederik Van De Velde zakończył swoją działalność jako członek Zarządu spółki. Decyzją Rady Nadzorczej do Zarządu AMP SA powołany został Grzegorz Maracha pełniący dotychczas funkcję dyrektora zarządzającego oddziału surowcowego oraz członka dyrekcji wykonawczej. W tym samym dniu rezygnację z członka Rady Nadzorczej złożył Andrzej Wypych, któremu podziękowano za wieloletnie wsparcie i działalność na rzecz spółki. Jednocześnie do Rady Nadzorczej powołany został Czesław Sikorski, który nadal będzie mógł się dzielić swoim doświadczeniem i znajomością firmy. Wszystkie zmiany weszły w życie z dniem 30.03.2026 roku.

**Nowy dar Hutniczej Fundacji Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej**

W dniu 24 marca 2026 r. w Szpitalu im. Stefana Żeromskiego odbyło się uroczyste spotkanie, na którym Hutnicza Fundacja Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej przekazała kolejny zakupiony sprzęt medyczny. Będzie on służył Pacjentom przyjmowanym przez Szpital w tym także hutnikom i ich rodzinom. W tym roku zakupiony sprzęt otrzymał Oddział Okulistyki z Pododdziałem Dziecięcym. Zakupiono i przekazano fotel BRUNABA Balance-Advance, który jest niezbędny przy wykonywaniu zabiegów i operacji oraz zestaw 25 szt. wysokiej jakości narzędzi firmy Geuder, przeznaczonych do operacji „zeza” u dzieci. Jak zapewniła Ordynator Okulistyki dr n.med. Małgorzata Woś sprzęt ten jest już wykorzystywany na Oddziale. Jego koszt wyniósł prawie 40 tys. zł. Udało się go zakupić w dużej mierze dzięki Darczyńcom, którzy zaufali FOZIPS przekazując swoje 1,5% podatku na rzecz Fundacji. Stosowne Umowy zostały podpisane przez Zarząd Fundacji oraz przedstawicieli Szpitala. FOZIPS liczy bardzo na kolejne darowizny na rzecz Fundacji. Pozytskane środki finansowe pozwolą na większą pomoc w pokrywaniu kosztów leczenia, szerokiej profilaktyki prozdrowotnej oraz na dalsze wspieranie placówek medycznych poprzez ich wyposażenie w niezbędny sprzęt, z którego będą mogli skorzystać Pacjenci Nowej Huty, hutnicy i ich rodziny oraz mieszkańcy Regionu.

**Porady Zakładu Ubezpieczeń Społecznych**

NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. nawiązał współpracę z Nowohuckim Oddziałem ZUS w zakresie edukacji i porad prawnych. W związku z tym w dniu **17 kwietnia 2026** w siedzibie związku w **bud. LTT pok. 108 w godz. 12:00 – 14:00** będą udzielane porady przez wykwalifikowanych pracowników ZUS z zakresu emerytur pomostowych, rent wdowich, chorób zawodowych oraz będzie możliwość założenia internetowego konta PUE na platformie ZUS. **Zapraszamy do skorzystania z tej oferty wyłącznie członków naszego związku.**