



Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 33/1586
9 września 2020 r.
Kraków

Spotkanie z Prezesem AMP SA

W miniony piątek, 4 września, z inicjatywy przewodniczących największych organizacji związkowych odbyło się spotkanie z Prezesem AMP Markiem De Pauw, podczas którego omówiona została bieżąca sytuacja w firmie.

Dyrektor poinformował, że uzyskano wsparcie rządowe w ramach tarczy antykryzysowej. Natomiast ostatnie złożone wnioski czekają na akceptację do końca września. Nadmienił, że w innych krajach już przedłużono programy pomocowe, np. w Hiszpanii czy w Niemczech.

Do tej pory mieliśmy w Spółce do czynienia z jednym przypadkiem COVID-19, a w ostatnich dniach odnotowano kolejny przypadek. Prezes pochwalił wszystkich pracowników za zachowanie dyscypliny sanitarnej i przestrzeganie obowiązujących zasad. Jak widać wspólny wysiłek przyniósł efekty. Zdaniem prezesa istnieje pewne prawdopodobieństwo, że na początku przyszłego roku na rynku pojawi się szczepionka przeciw koronawirusowi.

Wielki piec nr 3 w Dąbrowie Górniczej udało się uruchomić po przeprowadzonym remoncie i obecnie zwiększane są jego zdolności produkcyjne. 14 września nastąpi powrót pracowników do biur. Operacja ta będzie kilkietapowa i jej zakończenie przewidywane jest w maju przyszłego roku (*trochę więcej na ten temat w materiale na stronach 2 i 3*).

Bieżąca sytuacja pod kątem produkcji i zamówień była głównym tematem zapytań ze strony związkowców. Między innymi pytano o termin uruchomienia wielkiego pieca w Krakowie, a także o zabezpieczenie wsadu dla walcowni gorącej. W odpowiedzi Marc De Pauw stwierdził, że jeszcze parę miesięcy temu nie było wiadomo czy w IV kwartale br. uda się uruchomić krakowski piec. Niestety, na dzisiaj nie widać perspektyw, by to mogło nastąpić, ponieważ nie ma wystarczających zapotrzebowań. Co prawda, zauważalne jest chwilowe zwiększenie zamówień, ale to nie oznacza stałego trendu wzrostowego i nie może być podstawą podjęcia takiej decyzji. Producenci stali podejrzewają, że mamy do czynienia z tymczasowym tworzeniem zapasów przez różne firmy w obawie o wzrost cen (rosną ceny surowców, co ma bezpośredni wpływ na ceny wyrobów).

- Uczciwie powiem, że w IV kwartale nie jesteśmy w stanie uruchomić wielkiego pieca - powiedział prezes AMP. W związku z tym pojawił się kolejny istotny temat, a mianowicie sprawa dalszego zatrudnienia pracowników krakowskiej części surowcowej, a także licznych odejść. W odpowiedzi przedstawiciele HR biorący udział w spotkaniu poinformowali, że ilość odchodzących pracowników to nie jest trend wzrostowy, lecz odejścia naturalne (emerytura). Podkreślili, że znacznie większym problemem jest niezgoda pracowników, którzy przebywają na postojowym, na dojazd do pracy w Dąbrowie. Dotyczy to 128 osób z części surowcowej w Krakowie, które nie chcą podjąć decyzji o zmianie miejsca pracy. Tak zwane porozumienie krakowskie, które podpisano w ostatnim czasie, gwarantujące powrót do Krakowa z chwilą uruchomienia części surowcowej, a także wypłatę rekompensaty dojazdowej, wg HR nie przyniosło oczekiwanych efektów. W związku z powyższym postanowiono pocze-

kać jeszcze tydzień i ewentualnie powrócić do tematu, ponieważ nie jest rzeczą normalną, by z tak dużej grupy nie można było pozyskać odpowiedniej liczby pracowników do pracy w Dąbrowie. Należy zaznaczyć, że pracodawca nie przewiduje zatrudnienia na instalacjach w Dąbrowie Górniczej pracowników zewnętrznych, a także z Interim, ponieważ w pierwszej kolejności powinny być to osoby obecnie zatrudnione w AMP.

Oceniając aktualną sytuację na rynku stali dyrektor generalny stwierdził, że brak jednoznacznej i spójnej polityki Unii Europejskiej niekorzystnie wpływa na produkcję w Europie (czego wyraz dano w oświadczeniu AMP cytowanym poniżej). Sytuację tą bezwzględnie wykorzystują kraje, których nie obowiązują unijne przepisy. Dużo krajów wspiera hutnictwo, w czym niestety nie wyróżnia się nasz rząd. A pomoc jest konieczna, ponieważ już w przyszłym roku cena za prąd może dla hut AMP zwiększyć się nawet o 100 mln zł.

Podsumowując spotkanie związkowcy stwierdzili, że niestety nie było ono optymistyczne i dlatego należy podjąć wszelkie niezbędne działania w celu ochrony pracowników i ich miejsc pracy.

8 września br. WZZ „Sierpień 80” poinformował media, że wielki piec nr 5 w Krakowie, skutkiem błędnej polityki klimatycznej Unii Europejskiej, nie będzie już nigdy uruchomiony, co wywołało natychmiastową reakcję ze strony władz Spółki.

Stanowisko ArcelorMittal Poland w związku z informacją WZZ „Sierpień 80”

ArcelorMittal Poland informuje, że wnioski Wolnego Związku Zawodowego „Sierpień 80” są błędne.

- Firma nie podjęła żadnych decyzji co do przyszłości instalacji części surowcowej krakowskiego oddziału, które zostały tymczasowo zatrzymane w listopadzie 2019 r.

Planowaliśmy uruchomić wielki piec oraz stalownię w pierwszym kwartale tego roku, jednak pandemia, której wpływ na europejski sektor stalowy jest ogromny, pokrzyżowała nasze plany.

- Obecnie nie jesteśmy w stanie określić, kiedy popyt na stal wróci do poziomów sprzed pandemii – komentuje Marc De Pauw, dyrektor generalny i prezes zarządu ArcelorMittal Poland. – Decyzję o uruchomieniu instalacji podejmiemy, kiedy produkcja w Krakowie będzie opłacalna, a o opłacalności w tej chwili niestety nie możemy mówić.

Prawdą jest, że europejski przemysł stalowy mierzy się z wieloma wyzwaniami, które wpływają na konkurencyjność branży. System EU ETS (europejski system handlu uprawnieniami do emisji dwutlenku węgla), wspomniany przez „Sierpień 80”, powoduje dodatkowe koszty, których nasi

dokończenie na str. 2

dokończenie Stanowiska AMP ze str. 1

konkurenci spoza Europy nie muszą ponosić, a to przekłada się na wysoki import stali, która na rynkach UE jest sprzedawana po nieuczciwych cenach. Dlatego ArcelorMittal od kilku lat postuluje wprowadzenie węglowej opłaty wyrównawczej, która stworzyłaby równe warunki konkurencji, a także pomogłaby w dekarbonizacji sektora. Dodatkowo w Polsce mamy do czynienia z wysokimi cenami energii elektrycznej, które jeszcze wzrosną po tym, jak w przyszłym roku wejdzie w życie rynek mocy – to kolejny koszt, który negatywnie wpłynie na naszą pozycję konkurencyjną.

Powrót pracowników do pracy na terenie firmy

Dział HR i BHP opracował obszerny artykuł, w którym ujęto odpowiedzi na pytania odnośnie powrotu pracowników, tych pracujących zdalnie, do pracy na terenie firmy. Między innymi mowa w nim o zasadach bezpieczeństwa obowiązujących w AMP w czasie trwania pandemii. Z uwagi na ważność tych zaleceń, przedrukujemy je w naszym biuletynie, z niewielkimi skrótami.

ROZPRZESTRZENIANIE SIĘ WIRUSA

Czy znane są wyniki badań potwierdzające, że wirus może być przenoszony na dokumentach papierowych? Jeżeli może, to jak długo jest aktywny/zaraźliwy?

Tak, choć dane różnią się w zależności od rodzaju papieru i warunków przechowywania. Obecnie przyjmuje się, że wirus Sars-Cov-2 może przetrwać na powierzchniach papierowych do 24 godzin. Nie ma jednak potwierdzonych zgłoszeń przypadków zakażeń drogą kontaktową z zanieczyszczoną powierzchnią. Podstawową drogą zakażenia jest droga kropelkowa poprzez kropelki śliny i aerozole wydane do powietrza przez osobę chorą.

Czy są jakieś metody „unieszkodliwiania” wirusa na dokumentach papierowych poza „kwarantanną” (odłożeniem dokumentów na bok i załatwieniem sprawy dopiero po pewnym czasie)?

Najskuteczniejszą metodą jest mycie lub dezynfekcja dłoni po każdorazowym kontakcie z dokumentacją. Stosuje się też kwarantannę dokumentów przez około 48 godzin np. w urzędach administracji państwowej. Dezynfekcja dokumentów może być przeprowadzana również lampą UV-C. Należy jednak pamiętać, że promieniowanie ultravioletowe jest niebezpieczne dla ludzi i może powodować oparzenia skóry i oczu.

STOSOWANIE ŚRODKÓW PROFILAKTYCZNYCH

Jakie maseczki są rekomendowane przez pracodawcę? (czy z filtrami - z jakimi, czy z zaworami są ok). Czy pracodawca zapewnia tylko maseczki jednorazowego użytku?

W celu zapobiegania rozprzestrzenianiu się koronawirusa pracodawca zapewnia maseczki chirurgiczne jednorazowe lub flizelinowe wielokrotnego użytku. Maseczki filtrujące FFP1, FFP2, FFP3 zapewniają dla pracowników wykonujących czynności służbowe w warunkach szkodliwych wynikających z procesów technologicznych i środowiska pracy.

Czy będziemy zabezpieczeni w szyby pleksi odgradzające na stanowisku pracy? Przebywanie 8 godzin w maseczce nie jest zdrowe?

Należy zwrócić szczególną uwagę na prawidłowe stosowanie maseczek - zawsze zgodnie z czasookresem i zaleceniami określonymi w instrukcji producenta. Instrukcja prawidłowego zakładania i usuwania maseczek:

http://studnia/BHP/Instrukcje%20dot%20stosowania%20maseczek%20i%20rakawiczek/Stalwizja_maseczki.pptx

Płyty pleksi będą zamontowane na stanowiskach związanych ze stałą obsługą interesariuszy (np. recepcje, sekretariaty, biuro przepustek). Kierujemy się zasadą: jedno pomieszczenie biurowe (bez względu na powierzchnię) = jeden pracownik. Jeżeli charakter wykonywanej pracy oraz realizowane projekty lub zadania wymagają stałej fizycznej obecności pracowników na terenie firmy w pomieszczeniach wieloosobowych innych niż open space, należy stosować następujący porządek wprowadzania środków zapobiegawczych:

I. W pierwszej kolejności stosujemy rotacyjny system pracy obejmujący pracowników powracających na teren firmy.

II. Jeżeli rotacja nie jest możliwa - stosujemy zasadę zachowania dystansu społecznego minimum 1,5 m odległości pomiędzy stanowiskami pracy oraz w miarę możliwości zapewnienie 10 m² powierzchni biurowej na pracownika.

III. Jeżeli nie ma możliwości zastosowania środków zaradczych z punktu I i/lub II – pomiędzy stanowiskami pracy należy zamontować płytę pleksi, a pracownicy powinni stosować przyłbicę lub maseczki.

IV. Jeżeli żaden środek zapobiegawczy opisany powyżej nie jest możliwy do zastosowania – obowiązuje stosowanie maseczek przez cały czas pracy.

Czy idąc bądź jadąc na rowerze od budynku do bramy wyjazdowej mam obowiązek noszenia maseczki? W Krakowie są to duże, puste przestrzenie i w zasadzie nie mijają się nikogo.

Tak. Obowiązek stosowania maseczki na terenie naszych oddziałów dotyczy każdorazowego przemieszczania się poza stałym stanowiskiem pracy lub zamkniętym pojazdem. Wynika to z możliwości wejścia w interakcję z przypadkową osobą przemieszczającą się tą samą drogą (np. pracownik ochrony, przejeżdżający wykonawca, etc).

Czy jeśli przebywamy sami w pokoju (w biurze) również musimy mieć cały czas maseczkę na twarzy?

Przebywając samemu w osobnym biurze nie musimy używać maseczki. Maseczki zakładamy tylko w obecności innych osób w pomieszczeniu lub podczas przemieszczania się.

Czy będzie wprowadzona procedura postępowania pracy w biurze (korzystanie z mikrofal, kuchni, lodówki itp.)?

W kuchniach i aneksach kuchennych należy zachowywać dystans społeczny 2 m odległości. Mydło i ręczniki papierowe znajdują się w każdej kuchni. Każdy pracownik zapewnia sobie kubek/filizankę/talerz/szuflę/gąbkę myjącą we własnym zakresie i przechowuje we własnym biurze/szafce.

Mikrofalówki, lodówki, zmywarki mogą być używane i będą dezynfekowane przy każdym sprzątaniu przez serwis zewnętrzny. Użytkownicy zobowiązani są do mycia dłoni przed i po każdym użyciu mikrofalówki/lodówki/zmywarki.

Drzwi do kuchni/aneksów kuchennych powinny pozostawać otwarte na oścież lub uchylone, bez konieczności łapania za klamkę. W razie potrzeby do dyspozycji pracowników jest środek do dezynfekcji powierzchni.

Czy każdy pracownik wracający fizycznie do pracy dostanie pakiet higieniczny?

Pakiet higieniczny zostanie przekazany do wyznaczonej osoby w danej komórce organizacyjnej. Przekazane środki powinny zostać rozdzielone pomiędzy powracające osoby.

Czy przed powrotem dyrektor biura dostanie informację, gdzie pakiety można odebrać?

Wszystkie szczegóły zostaną przekazane osobom wskazanym przez kierowników komórek organizacyjnych.

Czy obowiązkowe jest dezynfekowanie miejsca pracy, na którym pracuje tylko jedna osoba?

Tak. Wirus Sars-Cov-2 może przetrwać na różnych typach powierzchni nawet do 9 dni. Roznoszenie go na dłoniach czy rękawiczkach ochronnych stanowi zagrożenie nawet dla pojedynczego użytkownika danego pomieszczenia. Dlatego rekomenduje się dezynfekcję własnego stanowiska, telefonu komórkowego czy karty pracowniczej.

Gdzie zgłaszać braki w środkach higienicznych, jeśli jest z nimi problem i prośby o ich zapewnienie nie są wysłuchiwane?

W zakresie masetek czy środków dezynfekujących pierwszym kontaktem powinien być koordynator „covidowy” wyznaczony w danej komórce organizacyjnej. Jeśli to zgłoszenie nie przyniesie rezultatu, należy eskalować problem do kierownika komórki organizacyjnej, a dalej do BHP. W zakresie wyposażenia toalet w mydło czy papier toaletowy należy kontaktować się z personelem sprzątającym. Jeśli to zgłoszenie nie przyniesie rezultatu, należy zgłosić problem do Biura Nadzoru Właścicielskiego.

PIERWSZY ETAP POWROTU DO „NORMALNOŚCI”

Czy będziemy pracować rotacyjnie, czy wszyscy razem wracamy do pracy stacjonarnej?

Rotacyjny system pracy zostanie zastosowany w przypadku osób pracujących w pomieszczeniach wieloosobowych i braku możliwości zapewnienia indywidualnego pomieszczenia dla każdej osoby. Jeżeli charakter wykonywanej pracy oraz realizowane projekty lub zadania wymagają stałej fizycznej obecności pracowników na terenie firmy w pomieszczeniach wieloosobowych, kierownik komórki organizacyjnej może podjąć decyzję o zastosowaniu innych środków profilaktycznych niż rotacyjny system pracy.

Czy powrót do biur jest obowiązkowy? Czy pracownicy, którzy mogą pracować zdalnie, mogą kontynuować ten tryb pracy we wrześniu? Jeżeli przełożony wyrazi zgodę na taką pracę - czy są jakieś wymogi ile dni pracownik musi być w biurze fizycznie? Czy będzie ogólnie zwiększona liczba dni home office? I czy będzie można indywidualnie z przełożonym ustalać, czy wykorzysta się wszystkie dni, czy tylko część? Byłoby to wskazane, biorąc pod uwagę ogólną zależność, że im więcej ludzi, tym większe szanse zakażenia się.

Powrót do biur uzależniony jest od możliwości zapewnienia odpowiednich środków profilaktycznych w danej komórce organizacyjnej. Z założenia każdy pracownik powinien wrócić na teren firmy przynajmniej w ograniczonym zakresie czasu pracy. Istnieje możliwość częściowej kontynuacji pracy zdalnej. Limity dniowe uzależnione są od decyzji bezpośredniego przełożonego i ustalonego przez niego harmonogramu pracy indywidualnych pracowników.

Na jakim etapie planują Państwo powrót do biur osób dojeżdżających do pracy komunikacją miejską bądź transportem firmowym (autobusy)?

Sposób dojazdu do pracy nie będzie traktowany jako kryterium decydujące o ewentualnym terminie powrotu pracownika na teren firmy. Rekomenduje się korzystanie z własnego środka transportu, jednakże nie będzie to elementem mającym wpływ na datę powrotu.

Maseczki nie są szkodliwe, ale przebywanie w nich 8h to ogromny dyskomfort. Zwłaszcza dla osób, które mają problemy alergiczne. Również dla osób z astmą. Czy dla tych osób nie byłoby wskazane pozostanie w domu i praca na home office? Zwłaszcza jeśli praca w biurze nie jest niezbędna, bo wszystkie zadania można wykonać z domu.

Rekomendujemy poszczególnym kierownikom komórek organizacyjnych, aby osoby w grupie podwyższonego ryzyka cięższego przebiegu choroby COVID-19 w pierwszej fazie powrotów nadal wykonywały pracę zdalną lub były zwolnione z obowiązku

świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Jednakże ze względu na brak możliwości pozyskania przez pracodawcę informacji na temat profilu chorobowego każdego pracownika oraz ze względu na bardzo zindywidualizowane przypadki stwierdzonych zachorowań w kraju i na świecie, nie jesteśmy w stanie wprowadzić jednoznacznego i uogólnionego trybu kategoryzowania i postępowania w stosunku do tych pracowników.

Osoby cierpiące na choroby takie, jak cukrzyca, choroby układu sercowo-naczyniowego (np. choroba wieńcowa, niewydolność serca, nadciśnienie tętnicze), choroby nowotworowe, ciężkie, przewlekłe choroby płuc, zaawansowana niewydolność ważnych narządów (np. wątroby czy nerek), osoby przyjmujące leki immunosupresyjne (np. biorcy przeszczepów, osoby z chorobami autoimmunologicznymi), lub kobiety będące w ciąży powinny zachować szczególną ostrożność, dbać o własną higienę i kondycję fizyczną.

ZASADY PRACY ZDALNEJ

Czy podczas pracy w trybie home office będzie możliwość pracy w innych godzinach niż stacjonarnie? Przykładowo osoba pracująca standardowo w godzinach 7-15, na home office chciałaby pracować w godzinach 6-14.

Jest to kwestia wymagająca indywidualnych ustaleń pomiędzy pracownikiem i jego bezpośrednim przełożonym. Zmiana harmonogramu pracy powinna również formalnie zostać zgłoszona do koordynatora kadrowego i wprowadzona do HRapki.

Czy dopuszczalne będzie chwilowe opuszczanie miejsca pracy podczas home office? Np. krótkie wyjście z domu celem odprowadzenia dziecka do przedszkola itp. Jak jest podejście/przepisy w tym temacie. W innych firmach jest to praktykowane, pod warunkiem, że pracownik jest stale dostępny pod telefonem i wyjścia są krótkie.

Praca w formie home office jest traktowana tak samo jak praca wykonywana w biurze. Pracownik ma możliwość zarejestrowania wyjścia prywatnego, a potem odrobienia wyjścia, rejestrując to w czasie pracy na zasadach identycznych jak podczas pracy w biurze. Opuszczenie stanowiska pracy jest dozwolone jedynie za zgodą przełożonego. W trakcie czasu pracy, gdy pracownik pracuje w formie home office, dom lub mieszkanie pracownika jest jego stanowiskiem pracy. Wszelkie inne odstępstwa od tych zasad są niedozwolone.

Czy czas pracy w trybie home office będzie w jakiś sposób monitorowany? Chodzi o sprawiedliwe podejście i traktowanie pracowników.

Czas pracy zarówno w formie home office, jak i w biurze jest monitorowany przez przełożonego. Przełożony rozlicza efekty pracy pracowników bez względu na formę jej wykonywania. Harmonogram czasu pracy oraz czas wykonywania pracy w każdym dniu jest identyczny bez względu na formę wykonywania pracy. Ostatni okres pokazał, że praca zdalna jest tak samo wartościowa, jak praca w biurze.

SZCZEPIENIA PRZECIW GRYPIE

Czy przewidywane są przez pracodawcę bezpłatne szczepienia przeciw grypie?

Tak. Akcja szczepień w ramach Tygodnia Zdrowia 2020 wstępnie planowana jest na miesiąc październik, listopad i grudzień. Informacja zostanie przekazana pracownikom po pojawieniu się pierwszych dostaw szczepionek w hurtowniach farmaceutycznych na terenie Polski. Dodatkowo każdy pracownik korzystający z PZU Zdrowie, posiadający pakiet Komfort, Komfort Plus lub Optimum, raz na rok ma możliwość skorzystania bezpłatnie ze szczepienia przeciw grypie w wybranej placówce partnerskiej.

Posiedzenie Głównej Komisji BHP

W środę 2 września br. odbyło się, po raz kolejny w formie zdalnej, posiedzenie Głównej Komisji BHP AMP S.A. Główne tematy posiedzenia dotyczyły powrotów pracowników do biur, szeroko pojętego bezpieczeństwa oraz szczepienia przeciw grypie.

Na wstępie omówiono statystyki dotyczące BHP. Analizie poddano Piramidę Bezpieczeństwa za 8 m-cy 2019 i 2020 roku. Dyrektor BHP Wojciech Kozak poinformował, że w porównaniu do pierwszych 8 miesięcy ubiegłego roku uległy one poprawie.

Kolejny punkt dotyczył statusu realizacji zadań z poprzedniej komisji. Przedstawimy tylko zadania dotyczące oddziału krakowskiego. I tak, w dalszym ciągu zadanie dotyczące utworzenia stołówki w obiekcie 153 w Krakowie nie jest realizowane ze względu na wprowadzone oszczędności. Dla przypomnienia podajemy, że pierwotny termin realizacji inwestycji to był 30.04.2019. Następny temat to przedstawienie na GK BHP we wrześniu koncepcji dotyczącej organizacji ruchu na bramie nr 5 w Krakowie (wyjazd przez bramę) uwzględniającej zakończenie remontu ulicy Igołomskiej. W tej sprawie należy skontaktować się z Zarządem Dróg Państwowych co do dalszych planów rozbudowy tego odcinka ulicy Igołomskiej. W tym przypadku zadanie jest w trakcie realizacji. W komentarzu do przebudowy bramy nr 5 wpisano, że trwają uzgodnienia projektu wykonawczego tej przebudowy. W dniu 7 sierpnia odbyło się duże spotkanie w tym temacie z branżystami AMP. Fizycznie na bramie nr 5 nic się nie zmieniło.

Omówienie nowych wniosków było dalszą częścią spotkania. W związku z planowanym na 14 września br. powrotem do biur (I etap), działania w najbliższych dwóch tygodniach skoncentrowane będą na przystosowaniu stanowisk pracy, pomieszczeń biurowych oraz usług realizowanych przez firmy zewnętrzne dla zapewnienia równie bezpiecznych warunków pracy powracającym pracownikom, porównywalnych do tych, w jakich pracowali w ostatnich miesiącach pracownicy produkcyjni – stwierdził Wojciech Kozak.

Planowana jest też stopniowa reaktywacja poszczególnych projektów i zadań. Wśród nich, pod koniec września, wznowione zostaną szkolenia „Bezpieczeństwo to MY” (Take Care2). W informacji o realizacji projektu przekazano, że od 16 marca 2020 z uwagi na bezpieczeństwo i ochronę zdrowia wszystkie szkolenia zostały zawieszone. Teraz od 21 września szkolenia Take Care2 zostają wznowione. Ze względu na konieczność zastosowania reżimu sanitarnego szkolenia będą odbywały się w mniejszych grupach. Program szkolenia TC2 został zmodyfikowany pod kątem obowiązujących zasad bezpieczeństwa związanych z przeciwdziałaniem rozprzestrzeniania koronawirusa. Odbędzie się także 10. Tydzień Zdrowia, mający na celu promocję profilaktyki prozdrowotnej, choć w skromniejszej wersji.

Podczas spotkania poinformowano, że zgodnie z rekomendacjami Światowej Organizacji Zdrowia, Głównego Inspektoratu Sanitarnego oraz ośrodków medycyny pracy, wszyscy chętni pracownicy naszej firmy, spółek zależnych, tzw. interim oraz członkowie ich rodzin będą mogli zaszczepić się przeciw grypie, korzystając ze szczepionek ufundowanych przez firmę. Ze względu na konieczność utrzymania zasad reżimu sanitarnego, na szczepienia będą obowiązywały telefoniczne zapisy. Z chwilą pozyskania szczepionek (być może początek października – informacja z telekonferencji) podane zostaną szczegółowe informacje o numerach telefonów oraz terminach realizacji.

Program posiedzenia zawierał również monitorowanie zaleceń PIP, PIS oraz PSP, podczas którego omówiono decyzję Państwowej Inspekcji Sanitarnej dotyczącej przedłożenia do wglądu do-

kumentu potwierdzającego właściwe natężenie oświetlenia sztucznego, zgodne z Polską Normą, na stanowiskach pracy w poszczególnych pomieszczeniach pracy. Jest to druga prolongata terminu do 31.12.2020 roku i przewidywany jest jeszcze jeden wniosek o prolongatę. W odpowiedzi przedstawiono następujący stan realizacji:

1. Wykonano projekty na B1 i B2, BWZ - jest podpisana umowa z Philips na montaż oświetlenia
- w 2020 zostanie zrobione oświetlenie na B2
- w 2021 z powodu braku finansowania na B1.

2. W BTL-2 zostało uzupełnione oświetlenie (ale nadal nie spełnia norm). Jest projekt dla nowej instalacji, ale w tym roku nie ma szans na wymianę. W związku ze stanem oświetlenia w BWG zdecydowano, że temat zostanie omówiony przy udziale Dyrektora BWG i wtedy dopiero podjęte zostaną odpowiednie decyzje.

Andrzej Grabski

Badania wstępne, kontrolne i okresowe

Biuro BHP przypomina, że od czerwca centra medyczne wznowiły prowadzenie badań wstępnych, kontrolnych, a także okresowych dla pracowników. Ponieważ wciąż funkcjonujemy w stanie epidemii, na badania okresowe pracownicy udają się dobrowolnie. Jeśli ktoś obecnie odmówi wykonania badań okresowych, nie będą wobec niego wyciągane żadne konsekwencje dyscyplinarne. Badania okresowe realizowane są tylko po wcześniejszym uzgodnieniu terminu:

medycynapracy@ujastek.pl; tel. 533 711 118 lub 12/683-38-38

Wykonanie badań wstępnych i kontrolnych jest obowiązkowe!

- Na badania należy zgłaszać się tylko i wyłącznie na ustaloną datę i godzinę.
- Personel medyczny zezwala na wejście do obiektu tylko ograniczonej liczbie osób, które wcześniej były zarejestrowane.
- Przed wejściem do przychodni należy obowiązkowo zdezynfekować ręce i poddać się pomiarowi temperatury ciała.
- Każda osoba wchodząca do ośrodka zobligowana jest do wypełnienia ankiety epidemiologicznej wstępnej kwalifikacji.
- Obowiązuje zachowanie dystansu 2 metrów od innych osób zarówno wewnątrz jak i na zewnątrz ośrodka.
- Należy zajmować tylko miejsca siedzące na wyznaczonych krzesłach.
- Obowiązuje stosowanie maseczek cały czas w trakcie pobytu w ośrodku.
- Rekomenduje się stosowanie jednorazowych rękawiczek ochronnych.

Użytkownicy telefonów rodzinnych pytają: czy jest możliwość zakupu aparatu telefonicznego na preferencyjnych warunkach?

W odpowiedzi operator wraz z firmą T-Systems przygotował dla naszych pracowników możliwość zakupu z rabatem 10% smartfonów oraz innych urządzeń z całego asortymentu sklepu internetowego <https://mi-home.pl/>

Pracownik chcący otrzymać kod rabatowy wchodzi na stronę intranetową <http://kody-rabatowe>, tam wypełnia formularz elektroniczny, a dokładnie 2 punkty: ilości żądanych kodów od 1 do 5 oraz wpisuje adres mailowy, na który te kody zostaną wysłane. Pracownik może wykonać tę czynność bez ograniczeń ilościowych. Ważna informacja jest taka, że cały proces zakupowy leży po stronie pracownika. Arcelormittal Poland nie pośredniczy w tym procesie.

NBS - pismo wydawane przez KRH NSZZ "Solidarność"

dla członków i sympatyków Związku. Nakład 2000 szt.

Redakcja: bud. LTT pok. 104, tel. 12 290 38 29

e-mail: nbs.krh@poczta.fm, solidarnosc@krhhts.pl, www.krhhts.pl