

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 37/15 / (1123)

18. 11. 2015 r.

Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA



Nowa siedziba Zarządu Związku

Informujemy wszystkich członków oraz sympatyków NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA, iż od 12 listopada 2015 roku siedziba Zarządu Związku mieści się w budynku TTL, pierwsze piętro pokój nr 108. Budynek znajduje się przy bramie nr 2. Numery telefonów oraz adresy e-mail pozostały nie zmienione. Zapraszamy. **Zarząd NSZZ Prac. AMP SA**

Wystąpienie Organizacji Związkowych do Zarządu Spółki w sprawie rozpoczęcia negocjacji płacowych

Zgodnie z zapisami ZUZP Strony układu winny rozpocząć rozmowy na temat wzrostu płac na kolejny rok w ostatnim kwartale danego roku. W związku z brakiem reakcji Zarządu Spółki AMP SA na pytania Związków Zawodowych o termin rozpoczęcia rozmów płacowych oraz założenia budżetowe, zwłaszcza te dotyczące wielkości funduszu wynagrodzeń, największe Organizacje Związkowe działające w Spółce wspólnie wystąpiły z propozycją rozmów w tematach płacowych na 2016 rok. Pamiętamy dodatkowo o deklaracji Zarządu AMP SA przy bardzo długich negocjacjach płacowych w 2015 roku, iż „chęcią Tego Zarządu jest pozytywne zakończenie rozmów płacowych na 2016 rok jeszcze w roku 2015”. Po wielu latach kryzysowych gdy Zarząd Firmy przekonywał o konieczności wyrzeczeń, pracownicy AMP SA oczekują, iż ich wysiłek, zaangażowanie w pracy i w końcu cierpliwość zostaną sowing wynagrodzone. Wystąpienie płacowe, które poniżej zamieszczamy wydaje się bardzo wyważone dlatego też oczekujemy poważnego „otwarcia” ze Strony Pracodawcy na potrzeby pracownicze.

Stanowisko Strony Związkowej.

Dotyczy: wzrostu miesięcznych wynagrodzeń za pracę Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i Spółek, w których ArcelorMittal Poland S.A. posiada 100% udziałów/akcji w 2016 roku.

Zgodnie z zapisami § 31 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. (ZUZP), celem wypełnienia przez Strony ZUZP zobowiązań, które są ujęte w tym paragrafie, wnosimy o niezwłoczne rozpoczęcie negocjacji płacowych.

Dążąc do osiągnięcia i utrzymania najwyższych standardów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w sferze społeczno – pracowniczej, Strona Związkowa wnosi o dokonanie z dniem 1 stycznia 2016 roku następujących zmian płacowych i wprowadzenia dodatkowych świadczeń dla Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i Spółek z Grupy ArcelorMittal w Polsce:

1. Wzrost o 300 zł/pracownika miesięcznego funduszu płac zasadniczych Pracowników Spółki w stosunku do 2015 roku oraz podział tych środków finansowych metodą uzgodnioną przez Strony.
2. Wypłacenie nagrody za wkład pracy w 2015 roku w wysokości 2500 złotych dla każdego Pracownika, który był zatrudniony w 2015 roku w ArcelorMittal Poland S.A. lub w Spółce świadczącej usługi na rzecz ArcelorMittal Poland S.A., w terminie uzgodnionym przez Strony.
3. W celu dalszego ujednolicenia warunków AMP SA i AMP SA Oddział w Zdzeszowicach, zrównanie od dnia 01.01.2016 roku składek podstawowych na PPE dla pracowników AMP SA (wpisanego do rejestru emerytalnego pod nr RPPE/1151/07), do poziomu obowiązującego w AMP SA Oddział w Zdzeszowicach, tj do poziomu 4,5% miesięcznych wynagrodzeń podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.
4. Wprowadzenie Programu Ubezpieczeniowego – Opieka Medyczna dla wszystkich Pracowników Grupy ArcelorMittal Poland SA i Spółek w których AMP SA posiada 100% udziałów /akcji, zapewniającego szybki i bezpłatny dostęp do specjalistycznej opieki medycznej oraz finansowanego ze środków własnych ww. Pracodawców, na zasadach uzgodnionych przez Strony.

5. Pozostawienie środków finansowych po odchodzących Pracownikach do dyspozycji Dyrektorów Zakładów/Pionów na wzrost płac zasadniczych Pracowników w danej jednostce organizacyjnej, z zastrzeżeniem, że zwolnione środki finansowe w wyniku odejścia ze stanowiska nierobotniczego nie mogą być przesuwane na wzrost wynagrodzeń na stanowiskach robotniczych, i odwrotnie.

6. Uzgodnienie i wprowadzenie w Grupie ArcelorMittal w Polsce perspektywicznej polityki płacowo – kadrowej w celu maksymalnego ograniczenia negatywnych skutków tzw. „luki pokoleniowej”, sprostania rosnącej konkurencji na polskim i europejskim rynku pracy oraz zapewnienia i utrzymania stabilności zatrudnienia, zwłaszcza na stanowiskach związanych z procesem produkcyjnym, która obejmowałaby okres od 01.01.2016 roku do 31.12.2018 roku, z możliwością przedłużenia na lata następne.

POSIEDZENIE ZARZĄDU I PREZYDIUM ZWIĄZKU

Z uwagi na święto narodowe przypadające w dniu 11 listopada, comiesięczne spotkanie członków Zarządu Związku zostało przesunięte na dzień 04.11.2015 roku. Otwierając zebranie Przewodniczący związku kol. Krzysztof Wójcik zapoznał członków zarządu z aktualną sytuacją spółki, w kontekście min. planowanych ograniczeń wielkości produkcji oraz czasowym, naprzemiennym postojem Wielkich Pieców w Krakowie i DG. Według wyjaśnień Strony Pracodawcy sytuacja ta związana jest z nadprodukcją stali na świecie oraz bardzo dużym importem wyrobów stalowych z Chin i krajów byłego ZSRR. To z kolei przekłada się bezpośrednio na spadek sprzedaży wyrobów gotowych i nadmierne zapasy na składach. W tym miejscu z sali padło szereg komentarzy, których podsumowaniem było stwierdzenie, iż w okresie rozpoczynania negocjacji płacowych scenariusz tych rozmów jest zawsze podobny. Opiera się on na trudnej sytuacji produkcyjnej lub finansowej w firmie oraz innych nieprzewidzianych uwarunkowaniach zewnętrznych, które zmuszają Zarząd firmy do wprowadzania oszczędności. Czytaj: podwyżki płac tak, ale w minimalnej wielkości i najlepiej na warunkach przedstawionych przez pracodawcę. Pożyjemy, zobaczymy. Kolejną ważną kwestią jaką poruszył Przewodniczący związku jest sprawa zwiększenia wydajności pracy w spółce w latach 2016-2018, która została ujęta w „Pakcie na rzecz trwałego rozwoju AMP S.A”. Przypominamy, iż wraz z podjęciem decyzji o remoncie WP nr 5 w Krakowie powyższy Pakt wszedł w życie i obowiązuje obie Strony do końca 2018 roku. W trakcie ostatniego spotkania Dyrektora Generalnego AMP S.A. z przedstawicielami związków zawodowych została poruszona sprawa tegoż Paktu, w kontekście pojawiających się informacji, iż jednym z warunków jego realizacji jest zwiększenia produktywności w firmie, poprzez min. redukcję zatrudnienia o 1400 pracowników. Przewodniczący Związku przekazał zebrany, iż informacja ta w świetle wyjaśnień Dyrektora jest nieprawdziwa. Owszem w najbliższych latach czekają nas znaczące odejścia pracowników, a uzupełnianie obsad ma się odbywać poprzez zatrudnianie ich przez agencje pośrednictwa pracy typu interims. Stopniowe, procentowe dysproporcje jakie występują w tej formie zatrudniania nowych pracowników, pomiędzy oddziałami w Krakowie i DG, mają być z czasem niwelowane, na korzyść tego ostatniego. Wielokrotnie Związek nasz krytycznie wypowiadał się na temat takiej formy angażowania do pracy nowych pracowników w AMP S.A. i w tej kwestii nasze stanowisko pozostaje niezmienione. Znając realia rynku pracy w Polsce mamy nadzieję, iż z czasem trudna sytuacja - szczególnie na stanowiskach robotniczych - zmusi pracodawcę do innej formy werbowania osób **Cd str nr 2**

Cd ze str nr 1... chętnych do pracy w naszej firmie. Nie można też zapominać o najważniejszym, to jest wynagradzaniu ich za tą pracę godziwą płacą. W dalszej części posiedzenia zarządu kol. Krzysztof Wójcik omówił stan negocjacji płacowych na rok 2016. Wspólne stanowisko organizacji związkowych publikujemy obok. Bardzo gorącą dyskusję wywołała sprawa podpisania przez przedstawicieli naszej organizacji nowego Regulaminu ZFŚS na rok 2016. Już na wcześniejszym posiedzeniu Prezydium związku temat ten wywołał prawdziwą burzę, a decyzja o jego podpisaniu została podjęta niejednomyślnie. Nasza propozycja waloryzacji tabel dochodowych, upoważniających do świadczeń z ZFŚS w roku 2016 oraz usunięcie zapisu o ograniczeniu wiekowym w dopłatach do „zielonych szkół” do 12 lat, zostały całkowicie pominięte w propozycjach pracodawcy. Od wielu już lat związek nasz stoi na stanowisku, iż ograniczenie wiekowe do 12 lat możliwości korzystania z dopłat do „zielonych szkół” jest swoistą dyskryminacją dzieci ze względu na wiek. Do zorganizowanego wypoczynku uprawnione były i są dzieci od szkoły podstawowej do 20 roku życia, gdzie jedynym ograniczeniem jest limit 30 dni w ciągu roku. Dlaczego więc „zielone szkoły”, które też są formą zorganizowanego wypoczynku (dla niektórych, szczególnie tych starszych dzieci od 12 do 18 lat są jedyną możliwością wypoczynku) traktowane są od lat po macoszemu ? Okazuje się, że nie tylko pracodawcy (mniejszy wypływ kasy z funduszu) taka jawna dyskryminacja dzieci, przez wprowadzenie ograniczeń wiekowych dla „zielonych szkół” jest „na rękę”. Również przedstawicielom pozostałych 12 organizacji związkowych to ograniczenie nie przeszkadzało i na placu boju pozostał tylko nasz Związek Zawodowy. Zresztą nie tylko w tym przypadku, bo również propozycja naszego Związku podniesienia progów dochodowych tak by uwzględniały one podwyżki płac w roku 2015 oraz doliczenie „Karty Hutnika” do dochodu pracownika nie znalazły poparcia zarówno u pracodawcy, jak i u pozostałych związków zawodowych. Owszem w pierwszej fazie (szkoda, że nie w tej końcowej) negocjacji, związki zawodowe z Krakowa miały wypracowane wspólne stanowisko, które uwzględniało między innymi propozycje zmian w tabelach dochodowych, zwiększenie wysokości świadczeń na rok 2016, wprowadzenie nowej tabeli dla osób samotnych oraz podwyższenia wieku dla dzieci korzystających z wyjazdów na tzw. „zielone szkoły”. Niestety te wspólne „krakowskie ustalenia” wzięły w łeb i propozycje naszego Związku zostały odrzucone przez pozostałe organizacje, które w większości zaakceptowały propozycje pracodawcy. Tak więc tabele dochodowe oraz większość świadczeń, z których korzysta największa liczba pracowników naszej firmy, pozostały bez zmian, czyli na poziomie roku 2015. Szczegóły dotyczące Regulaminu ZFŚS na rok 2016 opublikujemy wkrótce na naszych łamach. Na zakończenie posiedzenia Zarządu Przewodniczący związku przypomniał o organizowanej w sobotę 5 grudnia 2015 roku, godzina 9³⁰, w Zespole Szkół Zawodowych, os. Złota Jesień 2, imprezie Mikołajowej dla dzieci członków związku urodzonych w latach 2003-2014. Zaprosił również członków Zarządu na ostatnie w tym roku posiedzenie, które odbędzie się 21 grudnia br.

K. Bak

ZAKŁAD PSK ZDOBYWCA BRAZOWEGO MEDALU WCM

Miło nam donieść, iż do grona laureatów brązowego medalu WCM z lat ubiegłych (Oddział Świętochłowice w roku 2013, dąbrowska stalownia i walcownia duża oraz krakowskie walcownie: zimna i gorąca w roku 2014) dołączył krakowski Zakład Wielkie Piece i Stalownia. W ostatnim czasie w zakładzie tym został przeprowadzony audyt zgodności z wymaganiami metodologii WCM. Audytorzy sprawdzili wyniki oraz stosowane metody i techniki, oceniając jednocześnie zaangażowanie pracowników i kadry zarządzającej Zakładu PSK. W wyniku audytu odnotowano poprawę wyników w zakresie bezpieczeństwa pracy, zarządzania środowiskowego, jakości produktów, wydajności i efektywności procesów. Wysiłek i twórcza praca pracowników zostały nagrodzone medalem brązowym, który w dniu 3 listopada br. audytorzy CTO przyznali Zakładowi PSK w Krakowie. Podstawowym założeniem koncepcji WCM jest optymalizacja procesów wytwórczych poprzez

ciągłe doskonalenie i wyeliminowanie wszelkiego marnotrawstwa. Naszym czytelnikom przypominamy więc, co oznacza ten tajemniczy skrót WCM, czyli z angielska World Class Manufacturing. Najprościej rzecz ujmując jest to Produkcja Klasy Światowej oparta na 10 filarach takich jak min: BHP, Analiza kosztów, Skoncentrowana poprawa, Autonomiczne utrzymanie ruchu i Profesjonalne UR, Rozwój pracowników, Wczesne zarządzanie urządzeniami, Jakość produktu, Obsługa klienta oraz Środowisko i odpowiedzialność społeczna. Wdrażanie metodologii WCM w poszczególnych zakładach AMP S.A. jest procesem wieloletnim, podzielonym na kilka etapów. Każdy z nich kończy się audytem, czyli tzw. oceną medalową. Jeżeli wynik pierwszego etapu jest pozytywny, zakład otrzymuje brązowy medal, który jest potwierdzeniem wyników uzyskanych przez tą jednostkę organizacyjną w metodologii wdrażania WCM. Następne etapy wprowadzania WCM zostają potwierdzone kolejnymi medalami. Najwyższym poziomem jest klasa światowa. W ArcelorMittal Poland proces wdrażania WCM rozpoczęto w 2010 roku, w oddziale w Świętochłowicach, rozszerzając go następnie na pozostałe oddziały grupy. Na ręce Dyrektora Zakładu PSK Pana Grzegorza Marachy, składamy tą drogą serdeczne gratulacje wszystkim pracownikom Wielkich Pieców, COS-u, Stalowni i UR. Trzymamy jednocześnie kciuki, by do roku 2022 udało się zdobyć kolejne cenne medale, to jest srebrny oraz ten najważniejszy, czyli złoty medal WCM.

K. Bak

TAMEH - szkolenie z zakresu ZFŚS oraz rozmowy dotyczące ujednolicenia Pracowniczego Programu Emerytalnego

W dniach 5-6.XI.2015r w Ustroniu w ośrodku wczasowym „Jaskółka” odbyło się szkolenie dotyczące tworzenia Regulaminu ZFŚS. Udział w szkoleniu wzięli przedstawiciele wszystkich organizacji związkowych działających w Spółce. Poruszane tematy:

- Ogólne zasady tworzenia Regulaminu ZFŚS.
- Co można, a co nie można finansować z ZFŚS.
- Prawidłowy podział środków z ZFŚS na świadczenia.
- Zasady braku dyskryminacji pracowników przy ustalaniu Regulaminu ZFŚS.
- Różnicowanie przyznawanych świadczeń.
- Omówienie treści oświadczeń i wniosków składanych przez pracowników.

W trakcie szkolenia Strona Pracodawcy jak i przedstawiciele organizacji związkowych „próbowali teorię” przenieść na poziom praktyczny. Rozpoczęto mając na uwadze informacje przekazane przez szkolących Regulaminu ZFŚS.

9.XI.2015r. W Dąbrowie Górniczej w trakcie posiedzenia ZKŚS oprócz rozpatrzenia wniosków z Podkomisji Socjalnych kontynuowano dyskusje na temat Regulaminu ZFŚS na 2016r. Strony uznały, iż dalsze prace nad tworzeniem wspólnego Regulaminu ZFŚS powinien prowadzić Zespół składający się z przedstawicieli Pracodawcy i organizacji związkowych. Po jego powołaniu Zespół będzie kontynuował rozmowy. Pracownicy oczekują, iż zakończą się one jeszcze w listopadzie tak by po ogłoszeniu treści Regulaminu mogli spokojnie planować wypoczynek przyszłoroczny mając na uwadze możliwości jego dofinansowania.

W tym samym dniu odbyło się spotkanie w sprawie ujednolicenia PPE w Spółce. W finale przeprowadzonej dyskusji na temat wprowadzenia jednolitego PPE we wszystkich Zakładach Spółki TAMEH POLSKA, wszystkie organizacje związkowe podpisały wspólne oświadczenia wzywające Zarząd Spółki do podjęcia prac celem wypracowania jednolitych zasad PPE w TAMEH POLSKA.

W. Honkisz

Apel w sprawie wykorzystania urlopów taryfowych

Z zaskoczeniem przyjęliśmy informacje w sprawie przymusowego wykorzystania urlopów pracowniczych przez pracowników wszystkich biur i funkcji wsparcia w AMP SA. Wielu pracowników pyta dlaczego teraz zostają przymusowo wysyłani na urlopy taryfowe, które mają im zapewnić regenerację sił w pracy, a wskazywane terminy (do takich wymuszeń już dochodziło w listopadzie) są dla pracowników „mało atrakcyjne” i na pewno nie spowodują odpowiedniej regeneracji. Przeprowadzona „akcja” przez pracodawcę ma za zadanie doprowadzić do wypracowania dodatkowych oszczędności w AMP SA. Nasz Związek uważa, iż pracodawca dla tzw „przyzwoitości” wcześniej powinien porozmawiać z pracownikami, a nie stosować politykę nakazu.....

cd str nr 3

cd ze str nr 2... Poniżej przedstawiamy informację przesłaną elektroniczną do pracowników przez biuro HR. Wielu pracowników z tego „dobrotliwego przymusu” będzie musiało skorzystać i tylko Związki Zawodowe będą atakowane za te działania pracodawcy. Mamy nadzieję, że gdy pracownicy będą w potrzebie zmiany terminu urlopu to pracodawca im tego nie odmówi.

Wykorzystaj urlop! W związku z sytuacją, która wymaga od nas wypracowania dodatkowych oszczędności, dążymy do zmniejszenia rezerw urlopowych. Dlatego też w dniach od 28 do 31 grudnia pracowników umysłowych wszystkich biur, funkcji wsparcia (beta) w zakładach oraz centralnego UR będzie obowiązywać urlopową przerwą świąteczną. Dodatkowo wszystkich pracowników zachęcamy do wykorzystywania urlopów. Szczególnie korzystne są terminy: 21-23 grudnia; 4-5 oraz 6-7 stycznia. Jednocześnie przypominamy, że urlop zaległy za rok 2014 musi zostać wykorzystany do końca 2015 roku.

Porozumienie w sprawie wykupu tzw. W-12

Po wielu miesiącach negocjacji Strony ZUZP AMP SA doszły do porozumienia w sprawie wykupu tzw. W-12. O negocjacjach oraz o poziomie proponowanego „wykupu” W-12 wielokrotnie pisaliśmy na łamach Kuriera Aktualności. Propozycja naszego Związku od początku była jasna: pracownicy 4 BOP nie mogą stracić finansowo na tej operacji finansowej, a wynegocjowane porozumienie ma zapewnić odpowiednią rekompensatę także w przyszłości. W trakcie negocjacji niektóre organizacje związkowe bez sięgnięcia do merytorycznych podstaw propozycji nie zgadzały się na zawarcie stosownego porozumienia. Dlatego też z ogromnym niesmakiem czytamy na łamach prasy związkowej z Dąbrowy Górniczej o tym, iż tylko jedna organizacja związkowa walczyła do końca o poziom „wykupu W-12” i tylko dzięki niej wywalczone rozsądne zapisy w porozumieniu. Pracownicy uważnie czytający relacje ze spotkań Zespołu Roboczego gdzie przez wiele miesięcy trwały trudne rozmowy powinni sami sobie wyrobić zdanie na temat zaangażowania Stron i postawy wszystkich negocjujących Związków Zawodowych. Niestety z taką postawą mamy do czynienia często, powinniśmy się już do tego przyzwyczaić jednak jesteśmy winni zainteresowanym osobom pytającym o zaangażowanie negocjatorów wyjaśnienie. Porozumienie jest kompromisem obu Stron, a wszyscy negocjatorzy związkowi z równym zaangażowaniem starali się dla dobra pracowników 4 BOP zapisać jak najlepsze rozwiązania. Jeśli jest organizacja, która tylko sobie przypisuje końcowe rozwiązanie, z którym od początku się nie zgadzała to należy gratulować jej dobrego poczucia humoru. Dla nas najważniejsze jest by pracownicy nie czuli się oszukani przy wykupie W-12 i by cały ten proces został wprowadzony rozsądnie, by każda ewentualna interwencja w tej sprawie była rozwiązywana na korzyść pracownika, a to czy „ktoś” sobie przypisze „końcowy sukces” jest mało ważne. Szkoda tylko, iż takim postępowaniem podważa się wzajemne zaufanie w gronie organizacji związkowych.

K.W.

Posiedzenia Zarządów Zakładowych NSZZ Prac. AMP SA

Urzędujący Zarząd Związku od dłuższego czasu chciał uczestniczyć w spotkaniach Zarządów Zakładowych by wysłuchać informacji od szerszego grona naszego aktywnego związkowego. Niestety na nasz apel odpowiedziała tylko część Zarządów Zakładowych. Jak do tej pory udało nam się uczestniczyć w posiedzeniach Zarządów w Spółce KOLPREM, ZE, PSK, AM Refractories, GJ w kilku kolejnych mamy potwierdzony udział jednak są Zarządy Zakładowe, które z niezrozumiałych dla nas przyczyn to ważne związkowe działanie zaniedbują. Dodatkowo przypominamy wszystkim Zarządom Zakładowym, iż w maju 2016 roku chcemy odbyć Konferencję Sprawozdawczą Związku. I aby to się stało we wszystkich Zakładach i Spółkach muszą odbyć się sprawozdawcze konferencje zakładowe. Zarząd Związku podjął decyzję, iż wszystkie konferencje zakładowe muszą zakończyć się do końca kwietnia 2016 roku. Niektóre Konfe-

rencje Sprawozdawcze będą musiały dokonać uzupełnień w swych składach osobowych, dlatego też apelujemy o poważne potraktowanie przygotowań do tego ważnego statutowego działania. Przypominamy, iż do końca listopada 2015 roku Wiceprzewodniczący ds. Organizacyjnych oczekuje na podanie terminu planowanych konferencji sprawozdawczych.

K.W.

Rozmowy w Spółce KOLPREM

W poniedziałek 16 listopada w siedzibie Spółki w Dąbrowie Górniczej odbyło się posiedzenie Komisji Socjalnej. Przyznano zapomogi dla pracowników przebywających na długotrwałych zwolnieniach lekarskich spowodowanych chorobami. Przewodniczący Komisji Pan Stanisław Ból przedstawił obecnym projekt nowego Regulaminu ZFŚS na 2016 rok. Ze względu na kończący się 2-letni okres przejściowy wynikający z tytułu połączenia Spółki KOLPREM z Zakładem Transportu Kolejowego w Zdzeszowicach, zachodzi potrzeba stworzenia jednolitego Regulaminu. Na następnych spotkaniach Strona Związkowa zadeklarowała się do przedstawienia wspólnego, stanowiska Strony związkowej w sprawie nowego Regulaminu ZFŚS. Na spotkaniu parafowano również Porozumienie w sprawie tzw. postojowego. Jest ono związane z trudną sytuacją hutnictwa w Europie, w tym także i w Polsce. Przewiduje ono w sytuacji ograniczenia produkcji w AMP SA i tym samym ograniczenia przewozów kolejowych przede wszystkim wykorzystywanie zaległych urlopów, przeprowadzanie szkoleń, prace zastępcze, rezygnację z usług firm zewnętrznych i w ostateczności wysyłanie rotacyjnie pracowników na tzw. „postojowe”. Kolejnym tematem poruszonym na spotkaniu był wykup, na warunkach takich jak w AMP SA, W-12. Strona Związkowa wyraziła po szerokich konsultacjach zgodę. O szczegółach poinformujemy w kolejnym numerze Kuriera Aktualności. Tematem, który nie został sfinalizowany, a który najbardziej interesuje pracowników Spółki KOLPREM jest świadczenie dodatkowe na Święta Bożego Narodzenia oraz wypłata nagrody dla pracowników Spółki w podobnej wysokości jak w AMP SA. Niestety Strony nie doszły do porozumienia w tej kwestii. Kolejne spotkanie odbędzie się w najbliższy czwartek. Strona Społeczna oczekuje także na rozmów w sprawie wzrostu płac w roku 2016.

T. Ziolek



Zmiany na stanowiskach – ArcelorMittal, wyroby płaskie, segment Europy Wschodniej oraz w Zakładzie BTL AMP SA O/Kraków

Veronica Chiper 1 listopada objęła stanowisko kierownika obszaru surowcowego na Europę Wschodnią w biurze dyrektora technologii. Jej bezpośrednim przełożonym jest Patrick Louis, dyrektor technologii na Europę Wschodnią. Veronica będzie odpowiedzialna za procesy w części surowcowej, ze szczególnym uwzględnieniem surowców i technologicznych parametrów pracy urządzeń. W swojej nowej roli oprócz bliskiej współpracy z kluczowymi użytkownikami w zakresie zarządzania portfelem paliw stałych i rud żelaza, Veronica będzie również ściśle współpracowała z kierownikami części surowcowej oraz zespołem ds. optymalizacji wyników europejskiego segmentu wyrobów płaskich, co pozwoli na dalsze doskonalenie naszych procesów. Veronica rozpoczęła pracę w hucie Galati w 1990 roku jako inżynier w zakładzie wielkopiecowym i spiekalni. Odpowiadała za parametry technologiczne i kwestie związane z surowcami (ilość i jakość). Następnie pracowała w biurze wsparcia technicznego procesów części surowcowej, a od 2009 do 2012 roku odpowiadała za wielkie piece, w tym za modernizację wielkiego pieca nr 5. W roku 2012 Veronica rozpoczęła pracę w europejskim segmencie wyrobów płaskich. Była liderem projektu Energize i odpowiadała za jego wdrożenie. Od stycznia 2015 roku pracowała w zespole składającym się z technologów i ekspertów odpowiadających za optymalizację wyników w ArcelorMittal Europe – Wyroby Płaskie, w szczególności zajmując się kwestiami energetycznymi w obszarze surowcowym. Veronica ukończyła politechnikę w Bukareszcie z tytułem magistra... **cd str nr 4**

Kurier Aktualności Biuletyn NSZZ PRACOWNIKÓW ARCELORMITTAL POLAND SA

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

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

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


Biuro Turystyczne HUT-PUS S.A.
Poniedziałek., środa, piątek 7-15, wtorek, czwartek 8-16
ul. Mrozowa 1 I piętro pok. 15, 16
tel. 12 643 87 41 12 643 87 44
e mail: turystyka@hutupus.com.pl, www.hpturystyka.pl
OFERTA WYCIECZEK ZAGRANICZNYCH

- **Berlin – Tropical Island Resort – Jarmarki Świąteczne 05-06.12. 2015** cena: 405,00zł, **cena zawiera** Przejazd autokarem/ busem. 1 nocleg ze śniadaniem w hotelu **/**** (pokoje 2-3 os. z łazienkami), obiadokolacja, opiekę pilota, Ubezpieczenie, Podatek Vat. **cena nie zawiera:** biletu wstępu na Tropical Islands (od 29 EUR),
- **Wiedeń - Bratysława – JARMARKI BOŻONARODZENIOWE 05-06.12.2015** cena: 375,00, **cena zawiera** Przejazd autokarem/ busem. 1 nocleg ze śniadaniem w hotelu **/**** (pokoje 2-3 os. z łazienkami), obiadokolacja, opiekę pilota, Ubezpieczenie, Podatek Vat. **cena nie zawiera** obowiązkowego przewodnika w Wiedniu

OFERTA WYCIECZEK W POLSCE

- **Busko Zdrój – Święta Bożego Narodzenia: 23-28.12.2015** cena: 855,00 **cena zawiera:** transport autokarem, noclegi w pokoju 1-2-osobowym z łazienką, wyżywienie: 3 posiłki dziennie, uroczystą kolację wigilijną, ubezpieczenie NNW, podatek VAT
- **Szczawnica – Święta Bożego Narodzenia t: 23-30.12.2015** cena: 1 200,00 **cena zawiera:** transport autokarem, noclegi w pokoju 1 lub 2-osobowym z łazienką, całodzienne wyżywienie, uroczysta kolacja wigilijną, ubezpieczenie NNW, takse klimatyczną, podatek VAT.
- **Szczawnica – wyjazd andrzejkowy t: 27-29.11.2015** cena: 450,00 **cena zawiera:** transport autokarem: noclegi w Hotelu SPA w pokojach 2-osobowych z łazienką, całodzienne wyżywienie, grill, zabawa andrzejkowa z DJ, 1 masaż mechaniczny, ubezpieczenie NNW, takse klimatyczną, podatek VAT.

OFERTA ZAKUPU BILETÓW

pt. „Dwie morgi utrapienia” 29 listopada (niedziela) godz. 17⁰⁰ i 20⁰⁰, NCK Cena: 90,00zł Obsada (zamiennie):

Katarzyna Glinka/Magdalena Wójcik, Andrzej Grabarczyk/Sylwester Maciejewski, Klaudia Halejcio, Tadeusz Chudecki i Mikołaj Roznerski

- **TRIBUTE TO** – Marek Jackowski założyciel zespołu MAANAM

Wystąpią: Maciej Maleńczuk, Ania Wyszkon, Krzysztof Cugowski, Piotr Cugowski, Muniek, Janusz Yanina Iwański, Marek Raduli. 19 grudnia (sobota), godz. 17⁰⁰ - Arena Kraków. Cena: 65,00 zł

BT HUT - PUS S.A. oraz UNIHUT S.A. zaprasza do Wierchomli

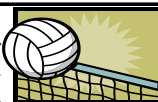
„Chata pod Pustą” tel. 18 44 68 289

Zapraszamy na wczasy noclegi i wypoczynek do Wierchomli obok Piwnicznej. Czyste powietrze, bliskość szlaków turystyki pieszej i rowerowej oraz nowoczesny kompleks wyciągów narciarskich jest atutem tej okolicy. Dysponujemy bazą noclegową z przeznaczeniem na wypoczynek rodzinny, wycieczki, zielone szkoły, kolonie, obozy. Ośrodek prowadzi całodzienne wyżywienie.

Wierchomla Mała (450-600 m.n.p.m.) - miejscowość położona w Beskidzie Sądeckim, w dolinie potoku Wierchomlańka niedaleko od Piwnicznej (ok. 12 km). Jest to idealne miejsce do wypoczynku zarówno dla dorosłych jak i młodzieży. Przepiękna sceneria Popradzkiego Parku Krajo-
brazowego, czyste powietrze, woda mineralna "Wierchomlańka", oraz liczne i bardzo atrakcyjne szlaki turystyczne to jedno z wielu atrakcji region


Halowa Liga Siatkówki

Jak co roku i tym razem hala Zespołu Szkół Zawodowych gości drużyny krakowskiego Oddziału AMP SA, które biorą udział w rozgrywkach Halowej Ligi Siatkarskiej. W dwóch grupach walczy 10 drużyn. 5 grudnia odbędą się mecze finałowe. Zapraszamy pracowników do kibicowania swoim drużynom.


Grupa A

ZH OLDBOJE - COS	2-0 (20-18, 20-8)
ZH - MŁODZI - ZH OLDBOJE	1-1 (20-16, 11-20)
GU - ZH MŁOODZI	2-0 (20-18, 20-8)
UNIHUT - GU	2-0 (20-13, 20-15)
COS - UNIHUT	0-2 (15-20, 12-20)
ZH OLDBOJE - UNIHUT	0-2 (10-20, 11-20)
COS - GU	2-0 (20-12, 20-13)
ZH MŁODZI - UNIHUT	0-2 (20-18, 20-11)
OLDOBJE - GU	2-0 (20-16, 20-11)

Grupa B

OLDOBJE AMP - ZK	0-2 (18-20, 14-20)
ZSZ HTS - OLDOBJE AMP	1-1 (9-20, 20-13)
ZE - ZB	2-0 (20-14, 20-11)
ZK - ZE	0-2 (17-20, 16-20)
ZB - ZSZ HTS	1-1 (20-16, 18-20)
OLDOBJE AMP - ZE	0-2 (13-20, 15-20)
ZK - ZB	2-0 (20-17, 20-7)
ZSZ HTS - ZK	0-2 (13-20, 10-20)
ZSZ HTS - ZE	0-2 (11-20, 18-20)
OLDOBJE AMP - ZB	1-1 (20-15, 15-20)

GRUPA A

1. UNIHUT
2. ZH OLDBOJE
3. ZH MŁODZI
4. COS
5. GU

GRUPA B

1. ZE
2. ZK
3. OLDOBJE AMP
4. ZB
5. ZSZ HTS

FINAŁY: 5.12.2015

11:00	GU - ZSZ HTS oraz COS - ZB
11:30	ZH MŁODZI - OLDOBJE AMP
12:15	UNIHUT - ZK oraz ZE - ZH OLDBOJE
13:00	MECZ O 3 MIEJSCE
13:45	FINAŁ



Cd ze str nr 3...Waldemar Sikora 1 października 2015 roku objął stanowisko kierownika wsparcia w zakładzie Transportu i Logistyka Wyrobów Płaskich. Będzie zajmował się jakością w obszarze BTL1 i BTL2. Jego przełożonym jest szef BTL Jarosław Ulf. Waldemar pracę w hucie rozpoczął w lutym 1996 roku. W Zakładzie Walcownia Zimna Blach pracował kolejno jako walcownik, samodzielny technolog ds. procesów produkcyjnych, starszy referent oraz kierownik wsparcia Jakości Wykańczalni. W zakładzie Transportu i Logistyka Oddziału Wyrobów Płaskich przed objęciem obecnego stanowiska pracował jako specjalista i zajmował się głównie jakością.

Andrzej Turek 1 października 2015 roku objął stanowisko kierownika wsparcia procesów Transportu i Logistyki Wyrobów Płaskich. Jego przełożonym jest szef BTL Jarosław Ulf. Pracę rozpoczął w 1993 roku w ówczesnej Hucie im. Tadeusza Sendzimira, pracując na wielu stanowiskach związanych z produkcją walcowni gorącej. Od 2008 roku pracował na stanowisku kierownika zespołu obsługi produkcji i wysyłki. Później w 2012 został kierownikiem wsparcia linii wykańczającej i logistyki w Zakładzie Walcownia Gorąca. Od 2014 roku był kierownikiem wsparcia jakości w Transporcie i Logistyce Wyrobów Płaskich Andrzej Ukończył studia na kierunku Informatyka o specjalności Inżynieria Oprogramowania i Systemy Sieciowe.

Bogdan Dźuła 1 października 2015 roku objął stanowisko kierownika BTL1 Transportu i Logistyki Wyrobów Płaskich. Jego przełożonym jest szef BTL Jarosław Ulf. Bogdan związany jest z Logistyką od 1997 roku. Kolejno obejmował stanowiska mistrza zmianowego, starszego mistrza, kierownika produkcji oraz kierownika Wydziału Wykańczalni. W Transporcie i Logistyce Wyrobów Płaskich pełnił funkcję kierownika wsparcia. Jest absolwentem Wydziału Towaroznawstwa Akademii Ekonomicznej w Krakowie oraz studiów podyplomowych - kierunek Audyt i Kontrola Wewnętrzna Akademii Ekonomicznej w Krakowie.