

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 18/17 / (1190)

24. 05. 2017 r.

Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

ZARZĄD ZWIĄZKU – 17.05.2017 r.

Tradycyjne comiesięczne spotkanie członków Zarządu Głównego, pod nieobecność Przewodniczącego Związku, otworzył i prowadził Zastępca ds. spółek kol. Tomasz Ziolek. Gośćmi posiedzenia byli przedstawiciele HR w osobach Pana Stanisława Bóla, Dyrektora Biura Dialogu Społecznego oraz Cezarego Kozińskiego, Głównego Specjalisty w tym dziale. Obaj panowie wcielili się w rolę prelegentów, ponieważ tematem głównym, który zdominował śródowe spotkanie Zarządu były „**Nowe zasady planowania czasu pracy w systemie zmianowej organizacji pracy**”. W poprzednim numerze naszego Kuriera Aktualności przedstawiliśmy projekt tych zmian, jak również 3 propozycje Pracodawcy szczegółowego rozliczania czasu pracy w 4BOP. W telegraficznym skrócie przypominamy więc, że kontrolerzy PIP z Katowic, w listopadzie 2016 roku, zwrócili uwagę stronie Pracodawcy na nieprawidłowości w dotychczasowym harmonogramie czasu pracy w ruchu zmianowym 4BOP. Zgodnie z jej zaleceniem, w kwartalnym okresie planowania czasu pracy, a taki zgodnie z ZUZP obowiązuje w ruchu 4BOP, należy bezwzględnie uwzględnić pięciodniowy system czasu pracy, który z kolei ustalony jest ogólnie w obowiązującym w Polsce systemie prawnym. PIP zarzuciła Pracodawcy, iż: ... „*W przedstawionych zleceniach godzin nadliczbowych formą rekompensaty pracy w dniach wolnych od pracy było wypłacenie wynagrodzenia wraz dodatkiem, co jest sprzeczne z postanowieniami artykułu 151³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks Pracy (Dziennik Ustaw z 2014 roku, poz.1502 ze zmianami oraz z 2016 roku, Dziennik Ustaw, pozycja 960)...*” - cytat z protokołu pokontrolnego. Tłumacząc to na język zrozumiały dla wszystkich: PIP zobowiązała Stronę Pracodawcy do prawidłowego planowania czasu pracy w 4BOP i zwróciła uwagę, że dni oznaczone jako UDW są dniami wolnymi od pracy wynikającymi z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. W związku z powyższym przy dodatkowym zatrudnianiu pracownika w ramach UDW w sobotę, czyli tzw. szósty dzień tygodnia należy przestrzegać zasady, że za pracę w takim dniu należy pracownikowi udzielić w zamian innego dnia wolnego od pracy w terminie z nim uzgodnionym, ponieważ przepisy kodeksu pracy nie przewidują możliwości alternatywnej wypłaty rekompensaty w postaci dodatku pieniężnego za pracę w godzinach nadliczbowych. W praktyce oznaczało by to złamanie porozumienia, które obowiązuje do końca roku 2018 w sprawie zatrudnienia pracowników 4BOP w ramach UDW (godziny nadliczbowe płatne), w związku z czym Strona Pracodawcy opracowała nowe zasady planowania czasu pracy, tak by PIP nie mogła ich zakwestionować, a z kolei pracownicy zatrudnieni w systemie zmianowym w dalszym ciągu otrzymywali dodatkowe wynagrodzenie za pracę w ramach UDW. Nowy harmonogram czasu pracy będzie oparty o aktualnie obowiązujący harmonogram hutniczy, ale znikną w nim kreski, czyli oznaczenia dni wolnych, a zastąpią je nowe skróty np. **w6** - to dawne UDW12 i „przejścia pomiędzy zmianami”, **wn** i **wś** - to dawne UDW i „przejścia pomiędzy zmianami” oraz **wzn** oraz **wzś** i **wz6**. (wzś i wzn jeśli pracownik nie będzie chciał rekompensaty pieniężnej za pracę w dniu wolnym). Całość zmian w ustalaniu indywidualnych harmonogramów czasu pracy dotyczyć więc będzie głównie operatorów czasu pracy w 4BOP, a nie samych pracowników zmianowych. Dla tych ostatnich (zgodnie z sugestią bardzo dużej liczby pracowników 4BOP) Pracodawca proponuje, co obecnie nie jest możliwe, wprowadzenie zasady kumulowania UDW12

np. w jednym miesiącu danego kwartału, a nie jak dotychczas po jednym dniu w każdym miesiącu. Pilotażowo, od czerwca br. nowe zasady planowania czasu pracy w 4BOP, będą wprowadzane w dąbrowskiej Stalowni i to operatorzy czasu pracy w tym zakładzie będą swoistymi testerami działania nowego systemu. Wprawdzie Pracodawca planuje wprowadzenie tych zasad we wszystkich zakładach AMP S.A. od początku 4 kwartału br. ale bardziej realny, chociażby z uwagi na proces szkolenia operatorów czasu pracy, wydaje się dzień 1 stycznia 2018 roku. Po przedstawieniu, w pierwszej części posiedzenia Zarządu, nowej metody planowania czasu pracy w 4BOP, Przedstawiciele Pracodawcy omówili z kolei 3 propozycje rozliczania czasu pracy pracowników zatrudnionych w tym systemie. Przypominamy, że 23 maja br. w trakcie posiedzenia Zespołu Roboczego w DG, organizacje związkowe, wspólnie z Przedstawicielami Pracodawcy, ustaliły jako ostatecznie wariant rozliczania czasu pracy w 4BOP, zostanie wprowadzony w naszej firmie. W ubiegłym tygodniu przedstawiliśmy już na naszych łamach szczegółowo te propozycje, w związku z czym przypominamy tylko ich wady i zalety. **WARIANT I – Plusy:** płaca zasadnicza stała, niezależna od liczby planowanych i przepracowanych godzin. Kumulowanie **w6** (dawnych UDW12) pozostaje bez wpływu na wynagrodzenie pracownika. Po otrzymaniu podwyżki wynagrodzenia zasadniczego w trakcie okresu rozliczeniowego, pracownik zyskuje na wynagrodzeniu ogółem, ponieważ podstawą do obliczania wynagrodzenia normalnego za pracę w dniach wolnych w okresie rozliczeniowym (praca w nadgodzinach) będzie nowa – wyższa płaca zasadnicza. **Minusy:** W stosunku do obecnego modelu nastąpi przesunięcie o max. 2 miesiące wypłaty wynagrodzenia normalnego za pracę ponad przewidzianą w IHCP (Indywidualny Harmonogram Czasu Pracy). Ten system, rozliczania czasu pracy obowiązywał dawniej w hucie „Katowice”. **WARIANT NR II – Plusy:** stała płaca zasadnicza, niezależna od IHCP. Normalne wynagrodzenie za pracę w dniu wolnym (wg. IHCP) byłoby wypłacane w miesiącu wystąpienia, a w przypadku wystąpienia godzin nadliczbowych, pracownikowi przysługiwać będzie dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia za każdą godzinę nadliczbową, płatny wraz z wynagrodzeniem za ostatni miesiąc okresu rozliczeniowego. Kumulowanie **w6** (dawnych UDW12) pozostaje bez wpływu na wynagrodzenie pracownika. **Minusy:** brak. Wariant, który jest najbardziej zbliżony do aktualnie obowiązującego. cd str nr 2

ArcelorMittal
European Works Council

Prezydium Europejskiej Rady
Zakładowej ArcelorMittal

W dniach 15-17.05.2017 rok odbyło się posiedzenie Prezydium Europejskiej Rady Zakładowej ArcelorMittal. W 15 osobowym Prezydium ERZ, skupiającym przedstawicieli wszystkich krajów w których prowadzona jest działalność Grupy, Polskę reprezentują Krzysztof Wójcik (NSZZ Pracowników AMP SA), Jakub Stomczyński, Andrzej Uglorz (Solidarność) oraz wymiennie kol. L. Korzeniowicz (Huta Warszawa). W pierwszym dniu tzw. przygotowawczym, Grupa doradcza Syndex, która przygotowuje sprawozdanie z działalności poszczególnych obszarów funkcjonowania ArcelorMittal powinna przekazać stronie społecznej zebrany materiał od poszczególnych odpowiedzialnych za obszary dyrektorów. Praktycznie w całości ten materiał jest zawsze opatrzony przez Pracodawcę klauzulą tajności. Niestety od kilku miesięcy doświadczamy, iż Dyrekcja AM nie wywiązuje się ze swych obowiązków... cd str nr 2

cd ze str nr 1... **WARIANT III – Plusy:** płaca zasadnicza uzależniona od liczby przepracowywanych godzin w danym miesiącu i porównaniu ich do czasu normatywnego. Pracownik może w niektórych okresach rozliczeniowych zyskiwać, lecz w niektórych może tracić na ogólnym wynagrodzeniu. **Minusy:** w niektórych miesiącach pracownik może nie otrzymać pełnej płacy zasadniczej za przepracowany miesiąc (gdy IHCP będzie mniejszy niż norma kodeksowa miesiąca), jednakże w innych miesiącach otrzyma wyższą płacę zasadniczą (gdy IHCP będzie wyższy niż norma kodeksowa miesiąca). W naszej ocenie najmniej korzystny dla ogółu pracowników 4BOP wariant z uwagi na fakt zróżnicowania płac zasadniczych (mniejsze lub wyższe zarobki ogółem, ale bardzo zróżnicowane), w związku z czym wysokość płacy zasadniczej przestaje mieć znaczenie. W przypadku wyższej płacy pracownik na pewno nie będzie interweniował u Pracodawcy lub w związkach, ale w odwrotnej sytuacji całe odium zła skupi się na wyżej wymienionych, a nie o to tu chodzi by jeden pracownik zarabiał kosztem drugiego, bo w tym systemie zawsze ktoś musiałby być poszkodowany, biorąc pod uwagę np. planowanie UDW12. Na zakończenie posiedzenia Zarządu padło szereg ciekawych pytań związanych z tym tematem, przy czym jak ogólnie skontestowano więcej w tej sprawie Strona Pracodawcy może nam wyjaśnić dopiero po okresie próbnym, czyli po wprowadzenie tych zasad w PSD.

INDYWIDUALNE PODWYŻKI PŁAC W ROKU 2017

Przewodniczący Zarządów Zakładowych otrzymują telefon, a także w bezpośrednich rozmowach pracownicy pytają, dlaczego Dyrektorzy Zakładów nie mają do swej dyspozycji 17 zł na podwyżki indywidualne (harmonizację płac), a tylko 10zł? W związku z czym informujemy, że nie było kwoty 17 zł przeznaczonej do podziału przez Dyrektorów Zakładów. Kwota taka pojawiła się w propozycji Pracodawcy w marcu 2017 roku **i miała być tylko w gestii Dyrektora Generalnego**. Celem ostatecznego wyjaśnienia tej sprawy, w imieniu NSZZ Pracowników AMP S.A. informujemy więc, że nie wiemy kto wydał w miesiącu marcu br. polecenie w imieniu Pracodawcy, skierowane do Dyrektorów poszczególnych zakładów pracy w Krakowie oraz w Dąbrowie Górniczej, by przygotowali listy z indywidualnymi podwyżkami płac (harmonizację) w roku 2017 w kwocie **17 zł** na pracownika. W dniu **17.03.2017** Strona Pracodawcy złożyła wprawdzie związkowi zawodowemu ofertę podpisania porozumienia płacowego, w którym min. proponowano wzrost o **100 zł** płacy zasadniczej dla każdego pracownika AMP S.A. oraz **17 zł** na indywidualne przeszerogowania (tzw. harmonizację płac), ale decyzję w sprawie tych indywidualnych podwyżek, czyli podział kwoty 17 zł, **miał w tej propozycji podejmować Dyrektor Generalny AMP S.A.**

Ktoś w AMP SA „wyszedł przed orkiestrę”, bo żadnego porozumienia w tej kwestii w miesiącu marcu 2017 roku nie parafowano. Porozumienie płacowe na rok 2017 zostało parafowane dopiero w dniu **21.04.2017 roku**, a oficjalnie podpisane przez nasz Związek w dniu **28 kwietnia br.** Treść tego dokumentu jest ogólnie znana naszym czytelnikom, w związku z czym przypominamy tylko, iż od 1 maja 2017 roku wchodzi w życie również podwyżki płac indywidualne, gdzie w dyspozycji poszczególnych Dyrektorów Zakładów i komórek pozostawiono kwotę 10 zł do płacy zasadniczej na pracownika, bez odgórnego limitu i bez możliwości przesuwania tych środków ze stanowisk robotniczych na umysłowe oraz odwrotnie. Dyrektor Generalny AMP S.A. ma również do swojej dyspozycji kwotę 10 zł na pracownika, przy czym nie oznacza to, że z tych pieniędzy Dyrektorzy Zakładów nic nie otrzymają – **tu już inicjatywa jest po ich stronie.** Całość pieniędzy przeznaczona na indywidualne przeszerogowania (harmonizację płac) ma być rozdysponowana do końca miesiąca maja 2017 roku.

K. Bak

cd ze str nr 1... **(Prezydium ERZ)** wynikających z zapisów Dyrektywy UE oraz Porozumienia o tworzeniu Rady Zakładowej w Grupie ArcelorMittal. Przedstawiciele Grupy Syndex nie otrzymali odpowiednich materiałów, a większość wyciąganych wniosków w Raporcie pochodziła z opracowań dostępnych na rynku zajmującym się ekonomią hutniczą. Nasze niezadowolenie zostało wyartykuło-

wane w Deklaracji przyjętej przez Prezydium. Jest to ostatnie ostrzeżenie wysłane do Dyrekcji AM by wypełniała zobowiązania zgodnie z przyjętymi umowami. Jeśli w dalszym ciągu nie będziemy otrzymywać odpowiednich materiałów to Strona Społeczna zmuszona będzie podjąć inne prawem dopuszczone działania. To co zostało zebrane Grupa Syndex zaprezentowała w swoim Raporcie. Składa się on z 7 rozdziałów, które dotyczą kolejno: sytuacji makroekonomicznej w Europie i na świecie, otoczenia przemysłu stalowego w Europie i na świecie, analizy Planu przekształcenia segmentu FCE, analizy organizacji Zakupów Grupy, analizy zmian systemu ETS, analizy zagrożeń związanych z projektem Ilva, wyników dotyczących BHP Grupy za 1 kwartał 2017 r. Niestety zaprezentowany dokument jest objęty klauzulą dokumentu tajnego więc szczegółów do momentu gdy Grupa AM wyrazi zgodę nie możemy upubliczniać. Elementem, o którym możemy rozmawiać, a wręcz powinniśmy być jego orędownikiem według dyrekcji jest sprawa analizy zmian systemu ETS. Niestety zagrożenie z tego tytułu (pisaliśmy o nich w poprzednich nr Kuriera) jest bardzo duże. Zespół techniczny w UE analizujący tą sprawę i prezentujący Europosłom projekty, przygotował niekorzystne dla naszego hutnictwa rozwiązanie. Batalia o zatwierdzenie popieranego przez AM rozwiązań w Europarlamencie trwa. 30 czerwca podczas głosowań dowiemy się jakie zostały zatwierdzone rozwiązania i jakie będą miały one przełożenie na działalność Grupy ArcelorMittal. **K.W.**

Posiedzenie MTKŚS

W dniu 19 maja odbyło się, kolejne w tym roku, posiedzenie Małopolskiej Terenowej Komisji Świadczeń Socjalnych. Po otwarciu obrad zapoznano się ze szczegółowym wykorzystaniem środków ZFŚS - Kraków. Następnie komisja rozpatrzyła wnioski o zapomogi dla pracowników Zakładu Wielkie Piece PSK1, pracowników Zakładu Stalownia PSK2, Zakładu Koksownia ZKK, pracowników Walcowni Zimnej BWZ, pracowników Zakładu Energetycznego BEK, Walcowni Gorącej BWG, pracowników Biuro Transportu i Logistyki Wyrobów Płaskich BTL, pracowników Biura GU, GM, komórek scentralizowanych oraz byłych pracowników. Przyjęto także informację o anulowaniu wycieczek. Następnie MKŚS rozpatrzyła złożone przez pracowników wnioski o udzielenie pożyczek na cele mieszkaniowe z ZFŚS w 2017 r. Jednej osobie nie przyznano pożyczki ponieważ nie spłaciła do końca poprzedniego kredytu. Jednemu z pracowników który złożył wniosek o pożyczkę na rozbudowę domu, a nie spełniał wymogów regulaminu komisja podjęła decyzję o przyznaniu tzw. remontówki. **Pracowników, którzy złożyli wnioski o w/w pożyczki informujemy ze:** Wykazy imienne pracowników, którym przyznano pożyczki na cele mieszkaniowe są dostępne w firmie HUT-PUS. **Zawarcie umowy o pożyczkę na cele mieszkaniowe z ZFŚS (wymagane poręczenie dwóch pracowników) powinno nastąpić w terminie od 29 maja 2017 r. do 29 września 2017 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 wyżej terminie traktowane jest jako rezygnacja z przyznanej pożyczki i wniosek zostaje anulowany. Pracownikom, którzy nie złożyli wniosku na pożyczkę przypominamy, że:** W przypadku pożyczek na zakup lub budowę pierwszego lokalu mieszkalnego (domu lub mieszkania) w tym na zakup mieszkania z zasobów Spółki lub częściową likwidację skutków zdarzenia losowego powstałego w mieszkaniu/ domu – wnioski w 2017 r. można składać wg potrzeb - na bieżąco. Wnioski składa się u obsługującego ZFŚS tj.: Hut-Pus. **J. Łaka**

Sprawy Spółek

Podczas niedawnego szkolenia BHP, organizatorem którego był NSZZ Pracowników AMP SA, po raz kolejny został poruszony drażliwy temat kar dla Spółek. Obecny na spotkaniu SIP Pan Andrzej Grabski poinformował, że katalog takich kar istnieje we wszystkich europejskich hutach Grupy AM. Jednocześnie kategorycznie stwierdził, że obciążanie pracowników karami pieniężnymi za wykroczenia jest niezgodne z prawem. Nawet podpisanie przez pracownika jakiegokolwiek deklaracji nie może być podstawą do takich działań ze strony pracodawców. Taką wykładnię prawną tej

sytuacji podali radcy prawni, do których zwrócono się z tym tematem. Tak więc apelujemy do pracowników Spółek – nie możecie być zmuszani do płacenia kar za przewinienia wyszczególnione w tym „słynnym” katalogu kar. Członkom NSZZ Prac. AMP SA w takich sytuacjach pomogą nasi prawnicy.

Rozmowy o podwyżkach w Spółkach zależnych.

W większości Spółek zależnych zakończono lub są na ukończeniu rozmowy dotyczące regulacji płac w 2017 roku. W Spółce Refractories wysokość podwyżek jest taka sama jak w AMP, jedynie podział dodatkowych środków i wysokość nagrody za osiągnięty wynik EBIDTA jest inny niż w hucie. W AMDS podpisano podwyżki w wysokości ok. 5%. Także Tubular kończy negocjacje. Po podpisaniu Porozumień przedstawimy je na łamach Kuriera Aktualności. Jedyne w Spółce Kolprem odbyło się jedno spotkanie Związków z Zarządem Spółki dotyczące podwyżek płac. Było to raczej spotkanie informacyjne, które nie przyniosło żadnych rezultatów. Kolejne były wielokrotnie odwoływane przez stronę Pracodawcy co doprowadziło do bardzo złej atmosfery w Spółce. Mając informacje o zakończonych rozmowach w AMP i innych Spółkach zależnych, a także wypłaconych podwyżkach, pracownicy Spółki Kolprem oczekują jak najszybszego sfinalizowania negocjacji. Najbliższe rozmowy zaplanowano 25.05. Mamy nadzieję, że tym razem dojdą one do skutku, bowiem cierpliwość pracowników jest na wykończeniu. Liczymy na takie same lub lepsze rozwiązania jakie zapadły w AMP SA.

T. Ziotek

zarządzania. Specjalizuje się w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Ukończył szereg studiów podyplomowych, jak również szkoleń HR-owych, w tym z prawa pracy i ubezpieczeń społecznych na UJ w Krakowie oraz podatków w Wyższej Szkole Bankowej w Chorzowie. Złożył również certyfikowany egzamin dla kandydatów na członków rad nadzorczych w spółkach Skarbu Państwa.

Aleksandra Kania została asystentem wykonawczym prezesa Zarządu Sanjaya Samaddara ds. Współpracy z Instytucjami Państwowymi. Pani Aleksandra Kania nadal pozostaje Szefem ds. Projektów z Sektorem Publicznym, gdzie jest odpowiedzialna za zarządzanie mechanizmami finansowania ze środków unijnych i krajowych, a także za współpracę z instytucjami rządowymi w zakresie projektów strategicznych oraz dotyczących zgodności w AMP. Jej przełożonym jest Tomasz Ślęzak, Country Manager i członek Zarządu AMP. Pani Aleksandra Kania dołączyła do Grupy AM w 2010 roku, jako asystent członka Zarządu w biurze HR. Następnie podjęła obowiązki asystenta wykonawczego dyrektora personalnego, a następnie Country Managera. Później, Pani Aleksandra Kania objęła stanowisko starszego specjalisty – koordynatora ds. ochrony środowiska (odpowiadała za finansowanie projektów IED). Od 2014 roku pracuje w biurze Country Managera w obszarze finansowania projektów w zakresie ochrony środowiska, innowacji, badań i rozwoju oraz odpowiada za komunikację z instytucjami rządowymi i naukowymi. Pani Aleksandra Kania jest absolwentką US Wydziału Filologii Angielskiej, gdzie uzyskała tytuł magistra. Ukończyła także podyplomowe studia prawa pracy oraz posiada dyplom MBA Oxford Brookes University.

Zmiany na stanowiskach – Kolprem

Tomasz Ciepela 12 kwietnia objął stanowisko dyrektora przewozów zewnętrznych KOLPREM. Pan Tomasz Ciepela rozpoczął pracę zawodową w 1989 roku w Zakładzie Transportu Huty im. Lenina na stanowisku starszy referent techniczny. W roku 1991 objął stanowisko starszego mistrza Działu Przewozów Stalownia. W roku 1999 kierował Działem Przewozów Wielkie Piece, a w roku 2005 pełnił funkcję kierownika Wydziału Transportu Technologicznego Zakładu Transportu Kolejowego AMP w Krakowie. Po przyłączeniu zakładu transportu ArcelorMittal Poland w Krakowie do KOLPREM Sp. z o.o. w 2007 roku objął stanowisko dyrektora Oddziału Kraków w spółce Kolprem Sp. z o.o. Od roku 2009 pełnił funkcję dyrektora zarządzającego. Do jego obowiązków należało zarządzanie przewozami kolejowymi, utrzymanie torów i pojazdów kolejowych na terenie bocznicy w Dąbrowie Górniczej, Krakowa, Zdzeszowic, Świętochłowic i Sosnowca. Pan Tomasz Ciepela jest absolwentem Politechniki Krakowskiej – Wydział Transportu ze specjalnością Sterowanie Ruchem Kolejowym w Transporcie. Ukończył również kurs zakończony egzaminem państwowym uprawniającym do zasiadania w radach nadzorczych Spółek Skarbu Państwa.

Grzegorz Supernak od 12 kwietnia w ramach funkcji wsparcia (β) pełni wiodącą rolę w obszarze najważniejszych projektów realizowanych w obszarze przewozów zewnętrznych KOLPREM. Jego przełożonym jest prezes Zarządu, dyrektor naczelny KOLPREM Dirk Stroo. Pan Grzegorz Supernak rozpoczął pracę zawodową w 1998 roku w zakładowych służbach kolejowych Huty Katowice na stanowiskach bezpośrednio związanych z ruchem kolejowym. Pełnił funkcję brygadzysty, a następnie mistrza na Oddziale przewozowym "Surowcowa", następnie pracował na stanowisku specjalisty i specjalisty branżowego na Bazie Przeladunku Rud. W roku 2002-2006 pracował na stanowisku starszego specjalisty w biurze produkcji i zajmował się nadzorem i rozliczaniem przewozów kolejowych w ramach obowiązków dyrektora produkcji ówczesnej spółki Mittal Steel Poland. W latach 2005-2006 dodatkowo pełnił funkcję audytora systemów jakości w Dziale Jakości. W latach 2007-2008 pełnił funkcję głównego specjalisty Biura Technologii Przewozów w KOLPREM. W roku 2008 objął stanowisko dyrektora Przewozów Zewnętrznych i był odpowiedzialny za organizację, strategię i zarządzanie przewozami kolejowymi po sieci PKP PLK SA. Pan Grzegorz Supernak jest absolwentem Politechniki Krakowskiej – Wydział Transportu Kolejowego ze specjalnością Organizacja i Zarządzanie Transportem Kolejowym.

Zmiany na stanowiskach w ArcelorMittal Poland SA

ArcelorMittal **Agnieszka Kukla**, z dniem 15 maja 2017 roku objęła stanowisko szefa Kadr, Wynagrodzeń i Świadczeń. Jej przełożoną jest Monika Roznerska, dyrektor personalny AMP. Pani Agnieszka Kukla rozpoczęła pracę w grupie ArcelorMittal w 2009 roku w ArcelorMittal Shared Service Centre, gdzie była odpowiedzialna za wdrożenie systemu SAP dla obszaru kadrowo - płacowego, stworzenie nowego podziału procesu z uwzględnieniem wydzielenia obsługi kadrowo -płacowej oraz obsługę kadrowo-płacową dla ArcelorMittal Poland oraz spółek. W 2014 roku Pani Agnieszka Kukla dołączyła do zespołu AMP i była odpowiedzialna za realizację umowy w obszarze obsługi kadrowo-płacowej. W 2015 roku przeszła do zespołu dialogu społecznego, gdzie uczestniczyła w budowaniu relacji ze związkami zawodowymi. W 2016 roku objęła stanowisko asystenta wykonawczego dyrektora personalnego – była odpowiedzialna za organizację pracy biura i projekty w obszarze HR, między innymi za wdrożenie systemu SAP HR dla lokalizacji Zdzeszowice. Pani Agnieszka Kukla jest absolwentką Wydziału Nauk Społecznych, kierunku socjologia. W związku z tą zmianą stanowisko asystenta wykonawczego dyrektora personalnego zostaje zlikwidowane.

Maciej Oszuścik, z dniem 15 maja objął stanowisko szefa – HR Business Partner w spółce KOLPREM Sp. z o.o. Jego przełożonym jest Stanisław Ból, dyrektor personalny, członek Zarządu KOLPREM Sp. z o.o. Pan Maciej Oszuścik rozpoczął pracę w 1990 roku w Zakładzie Transportu Kolejowego w Hucie Katowice S.A., pracował na różnych stanowiskach w utrzymaniu ruchu transportu kolejowego. Pracował również w Biurze Zarządu spółki AMP w okresie tworzenia, konsolidacji i prywatyzacji spółki. Pełnił też funkcję członka rady nadzorczej Huty Bankowa Sp. z o.o. Pracę w zarządzeniu personelem zaczął w 1996 roku jako samodzielny pracownik. Przez 20 lat pracy w służbach zarządzania personelem zajmował między innymi stanowiska: specjalisty, kierownika ośrodka, kierownika Działu Polityki Kadrowej i Zatrudnienia, głównego specjalisty ds. Kadr i Szkoleń (w jednej ze spółek zależnych), głównego specjalisty ds. Kadr i Rozwoju, szefa Działu Kadr i Płac, głównego specjalisty ds. Koordynacji Kadr i Płac, kierownika projektów HR. Będąc kierownikiem projektów HR, wspierał zakłady produkcyjne Oddziału Wyrobów Długich. Od 2014 roku był zatrudniony na stanowisku szefa Biura Kadr, Wynagrodzeń i Świadczeń, gdzie odpowiadał za obsługę kadrowo-płacową w spółce AMP Pan Maciej Oszuścik za wykształcenia jest magistrem

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 bud. administracyjny
tel. 12 643 87 41 12 643 87 44
e mail: turystyka@hutpus.com.pl, www.hpturystyka.pl

BT HUT PUS SA zaprasza na wycieczkę

WYCIECZKA - WARSZAWA- AUTOKAR – 3 dni. Zakwaterowanie: Hotel - HIT ** - Dwugwiazdkowy Hotel Hit usytuowany jest przy II linii metra dzięki czemu łatwo i szybko można dostać się do Centrum Miasta. Jest idealnym miejscem dla osób, które pragną spędzić czas w Warszawie. Do dyspozycji Państwa 54 eleganckie pokoje hotelowe oraz profesjonalne zaplecze konferencyjne składające się z 2 sal szkoleniowych. W zależności od Państwa preferencji hotel oferuje trzy kategorie pokoi: Standard, de lux, superior. TV sat. z radiem, w pokoju radio-budzik, bezpłatny, bezprzewodowy dostęp do internetu, łazienka. **TERMIN: 08-10.09.2017 CE-NA: 580,00 zł / osoba**

ŚWIADCZENIA ZAWARTE W CENIE: transport autokarem/ bus: Kraków – Warszawa – Kraków, noclegi w pokoju 1 lub 2-osobowym z łazienką, wyżywienie śniadanie, obiadokolacja w formie bufetu szwedzkiego, przewodnik., ubezpieczenie NNW, takse klimatyczną, zestaw słuchawkowy do zwiedzanych obiektów, podatek VAT. **ŚWIADCZENIA NIE ZAWARTE W CENIE:** biletów wstępu ok 50zł, dopłata do pok. 1 os ok. 80zł

BOŻE CIAŁO NA WSI 15-18.06.2017r

Dla tęskniących za spokojnym, wiejskim trybem życia O.W. "Chata pod Pustą" zaprasza na "Boże Ciało" do przepięknej Wierchomli. Urzeka tu nie tylko spokój i przyroda, ale również ciekawostki architektury- piękna cerkiew, przydrożne krzyże, łemkowskie chałupy..

W TYM ROKU OFERTA SPECJALNA:

- Pokój 2 – osobowy – 80zł / doba
- Pokój 3-osobowy – 120zł / doba
- Pokój 4-osobowy – 160zł / doba

Pokój 2-osobowy o podwyższonym standardzie – 120zł / doba, Apartament dwupokojowy – 180zł / doba

Do pobytu doliczane jest obowiązkowo wyżywienie 45 zł od osoby / dzień, dzieci do lat 12 – 30 zł / dzień. **DZIECI DO LAT 3 POBYT GRATIS!**

Cena 45 zł zawiera: *obfite śniadania w formie bufetu, pyszne obiadowe, ognisko z pieczeniem kiełbasek, bezpłatny parking, bezprzewodową sieć internetową na terenie całego ośrodka, zadaszony grill, możliwość wzięcia udziału w uroczystej wiejskiej procesji Bożego Ciała, możliwość zorganizowania zielonego kuligu (odpłatnie)*



Przypominamy, że zgodnie z Uchwałą Zarządu NSZZ Prac. AMP SA członkowie związku i ich rodzina mogą liczyć na 50 % zniżkę na noclegi.

TURNIEJ PIKI NOŻNEJ - SOSNOWIEC



W dniu 13.05.2017 r. odbył się w Sosnowcu turniej piłki nożnej o puchar Dyrektora Zarządzającego Oddziału Wyróbów Długich. W turnieju brało udział 7 drużyn z Sosnowca, Zdzieszowic, Dąbrowy Górniczej. Kraków reprezentowała drużyna z Walcowni Zimnej, w barwach i logo naszego Związku w składzie: Lipka Janusz, Napora Grzegorz, Kucharski Tomasz, Żyła Sebastian, Raś Mirosław, Kaczmarek Kamil, Pycia Grzegorz, Chachlica Sebastian, Krzemiński Sebastian. W składzie tej drużyny da się zauważyć też pracowników firmy Sanpro Synergy pracujących w naszym Zakładzie. Drużyny zostały podzielone na 2 grupy, z których dwie najlepsze drużyny awansowały do fazy finałowej. Zarówno w półfinale jak i w finale nasza drużyna wygrała dopiero po rzutach karnych, remisując w normalnym czasie gry w obu meczach 1:1. Nasz Zespół „zgarnął” wszystkie statuetki. Dla najlepszej drużyny za zajęcie 1 miejsca w Turnieju, oraz dla najlepszego zawodnika. Został nim Chachlica Sebastian oraz najlepszego bramkarza. W tym miejscu pragnę podziękować wszystkim zawodnikom za wolę walki i duże

poświęcenie, gdyż wygrać na Śląsku to duża satysfakcja. Pragnę nadmienić, iż w zeszłym roku w tym turnieju nasza drużyna zajęła 2 miejsce. Jak widać dobra organizacja i treningi w wynajętej sali na osiedlu Złota Jesień dają efekty, z których należy się cieszyć. Na koniec pragnę jeszcze raz pogratulować drużynie i zaprosić chętnych pracowników do korzystania z sali gimnastycznej, którą to nasz Związek wynajmuje dla poprawy kondycji fizycznej naszych pracowników i członków naszego Związku (gramy też w siatkówkę). Zapraszamy. **M. Kopeć**

MAJÓWKA BWZ



Po zeszłorocznym wypadzie do Wrocławia celem tegorocznego wyjazdu majowego organizowanego przez kol. Mirka Kopia (Przewodniczącego Zarządu Zakładowego BWZ NSZZ Prac. AMP SA) było Pomorze z Gdańskiem i Gdynią. Jak przystało na pionierów jako pierwsi odważyliśmy się pojechać tak daleko i do tego pociągiem. Ale pociąg pierwsza klasa i miejsca numerowane, na dodatek cały wagon był do naszej dyspozycji. Po przyjeździe do Gdańska czekał na nas autobus, którym przejechaliśmy do Hotelu „Logos”, gdzie mieliśmy swoją bazę wypadową do zwiedzania. Swoje zwiedzanie zaczęliśmy w piątek po smacznym śniadaniu. Przed hotelem czekał na nas przewodnik Pan Marek, który zabrał całą grupę na Starówkę Gdańska. Opowiadając o historii miasta oraz o jego odbudowie po wojnie wskazał na wspaniale odrestaurowane kamieniczki kupców gdańskich. Po tak takiej dużej dawce wiedzy, udaliśmy się do wcześniej zarezerwowanego Muzeum II Wojny Światowej. Trzeba przyznać, iż muzeum jest naprawdę ogromne i oddaje ducha tamtych czasów, które dla wszystkich jest czasem nieznanym. Polecamy naprawdę – warto zobaczyć. Ten dzień, bardzo obfity w wiedzę i wyczerpujący długością trasy, został zakończony bardzo dobrą obiadową i wieczornym spotkaniem przy kawie. Sobota była naszym drugim dniem zwiedzania. Tym razem zaczęliśmy od Gdyni i zwiedzania statku „Dar Pomorza”, który już nie pływa, a jest tylko muzeum pokazującym ciężką pracę marynarzy na morzu. Po zwiedzaniu udaliśmy się do Gdańskiej Oliwy i klasztoru, w którym wysłuchaliśmy pięknego „mini” koncertu na jednym z najwspanialszych organów. Dźwięki wydobywające się z nich dały nam niezapomniane wrażenia. Po tym koncercie i spacerze w pięknych ogrodach klasztoru pojechaliśmy na Westerplatte, gdzie dowiedzieliśmy się o szczegółów obrony nie podawanych wcześniej, a może nawet nie znanych wszystkim. Dzień zakończyliśmy spotkaniem podczas wieczorku, który kończył nasz wypad do Gdańska. Bawiliśmy się w miasteczku kończąc nasz pobyt. Niedziela była dla wielu dniem smutnym gdyż kończył naszą wspaniałą wędrowną do Gdańska.

Pragnę też nadmienić, że pogoda nam dopisała wyśmienicie – to my „przywiliśmy słońce” do Gdańska. Żał było odjeżdżać, ponieważ wycieczki organizowane przez naszego Przewodniczącego Mirka są bardzo udane. Dało się odczuć, że włożył on dużo czasu i pracy w zorganizowanie takiego wyjazdu. Dziękując za udany wyjazd czekamy na kolejne propozycje wycieczek, które pozwalają nam poznać nasz piękny kraj.

Zadowolony z wyjazdu uczestnik wycieczki

**Koledze Ryszardowi Płaszewskiemu
 wyrazy głębokiego współczucia z powodu śmierci ŻONY
 składają Zarząd Zakładowy EiR NSZZ Prac. AMP SA
 oraz koleżanki i koledzy**