

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 22/17 / (1194)

28. 06. 2017 r.

Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

Dyrektor BHP Pan Wojciech Kozak gościem Prezydium Zarządu Związku

W ubiegłą środę gościem Zarządu NSZZ Pracowników AMP był Pan Wojciech Kozak, Dyrektor BHP w AMP S.A. Jego obecność była efektem wystąpień przede wszystkim Zarządów Zakładowych Spółek funkcjonujących na terenie krakowskiej huty i pracujących na rzecz AMP SA. Głównym tematem spotkania był „słynny Katalog Kar”, który muszą przyjąć Spółki by otrzymywać zlecenia na pracę w AMP SA.. Wielokrotnie zwracaliśmy uwagę na zagrożenia jakie niosą ze sobą niektóre zapisy w nim zawarte. Najgroźniejszy dla Spółek jest zapis mówiący o umieszczeniu Spółki na tzw. „czarnej liście”. To efekt na przykład zatrzymania w ciągu roku 3 pracowników Spółki będących pod wpływem alkoholu lub innych środków odurzających, na których zachowanie (często złośliwe) nie ma wpływu Spółka. Nie kwestionujemy zasadności karania za takie wykroczenia, ale nasze zastrzeżenia budzi fakt, że Spółki będąc karane finansowo często zostają zawieszane w ogóle w pracach na rzecz AMP SA. Dodatkowo za głupotę i nieodpowiedzialność pseudo kolegów konsekwencje ponoszą pozostali pracownicy Spółek. Nie chcemy odpowiedzialności zbiorowej w naszym kraju kojarzyć się ona z bardzo smutnymi czasami. Warto decydemtom o tym przypominać. Pan dyrektor W. Kozak ze zrozumieniem przyjął nasze argumenty, ale raz jeszcze podkreślił, że dla AMP priorytetem jest „zero tolerancji dla alkoholu”. Podkreślił jeszcze sprawę większego zaangażowania Zarządów Spółek w celu wyeliminowania tych zagrożeń. Niestety z naszych obserwacji wynika, iż tylko Strona związkowa stara się upominać o realne podejście do narzucanych umów i kar tam zapisanych. Oczekujemy zdecydowanie większego zaangażowania w unormowanie tych kwestii Zarządów Spółek. My służymy swoją pomocą i wsparciem. Ponadto apelujemy do wszystkich Stron aby pochylić się nad tym tematem ponieważ może on doprowadzić w skrajnych przypadkach do sparaliżowania działalności Spółek ale także produkcji w AMP SA. Kolejnymi tematami, które były poruszane w trakcie spotkania były między innymi kontrole pracowników, nieadekwatne kary do wykroczeń. Pracownicy AMP i Spółek wskazywali również na prowadzenie szkoleń, ich dużą ilość, trudny, a niekiedy wręcz niezrozumiały język informacji dotyczących BHP. Również wielka ilość informacji czy ostrzeżeń umieszczanych na tablicach BHP powoduje, że ginie ich ważny przekaz. Mamy nadzieję, iż nasze argumenty zostaną zauważone i Pan Wojciech Kozak wykorzysta je w swojej pracy. Liczymy także na kolejne spotkania dotyczące tych jakże ważnych spraw w szerszym gronie. Z naszej Strony deklarujemy gotowość do takich rozmów. **T. Ziółek**

SYSTEM MOTYWACJI POZAPŁACOWEJ

W pracach Zespołu Roboczego, równoległe z dyskusją na temat dodatku mistrzowskiego, prowadzone są również rozmowy, dotyczące uregulowania systemu motywacji pozapłacowej. Organizacje związkowe nigdy nie były przeciwnie wprowadzaniu w życie tego systemu, natomiast sposób i forma od początku budziły szereg zastrzeżeń. Przypominamy, że niecałe dwa lata temu Pracodawca - bez konsultacji ze Stroną Społeczną - rozpoczął pozaregulaminowe i niezgodne z zapisami ZUZP-u stosowanie nagradzania i karania pracowników AMP S.A. w postaci zielonych i czerwonych kartek. Trochę to przypominało zawody sportowe, gdzie nagrodą miał być bon towarowy o nominale od 50 do 200 zł. Niektórzy z dyrektorów

zrobili z tego pomysłu swoistą ligę mistrzów, inni próbowali wykorzystać ten system do zwalniania pracowników, a jeszcze inni potraktowali to jako swoistą rekompensatę dla pracowników pracujących w godzinach nadliczbowych. Od początku nie było jasno sprecyzowane źródło finansowania tego systemu. Pracodawca informował, że odbywa się to poza funduszem płac, ale nigdy też nie udzielił konkretnej odpowiedzi na proste z pozoru pytanie: skąd pochodzą środki finansowe na zasilenie kart podarunkowych dla nagrodzonych pracowników ? Taka sytuacja trwała przez parę miesięcy. Dopiero w wyniku kontroli PIP i w związku z jej nakazem Pracodawca wstrzymał działanie tego systemu i zaproponował związkowi załodowym będącym stroną Zespołu Roboczego uregulowanie formalne tej kwestii. W trakcie ostatniego posiedzenia ZR w dniu 8 czerwca br. reprezentanci pracodawcy przedstawili swój autorski projekt, dotyczący motywacji pozapłacowej, który publikujemy w całości poniżej: **„Zasady funkcjonowania systemu motywacji pozapłacowej w ArcelorMittal Poland S.A.”**

1. W celu stworzenia dodatkowej możliwości docenienia pracowników Spółki, których podejście do pracy oraz zachowanie mogą stanowić wzór dla pozostałych, wprowadza się w Spółce system motywacji pozapłacowej, zwany dalej systemem.
2. System funkcjonuje wg poniższych zasad:
 - 1) za szczególne osiągnięcia pracowników udokumentowane przyznaniem zielonej kartki może być przyznana nagroda specjalna – zwana dalej nagrodą. Jest to karta podarunkowa zasilona kwotą pieniężną lub dodatkowe zasilenie posiadanej już karty podarunkowej. Karta ta umożliwia dokonywanie wszelkich płatności elektronicznych z wyjątkiem wypłaty gotówkowej z bankomatu. Karta nie może być zamieniona na ekwiwalent pieniężny;
 - 2) dyrektor zakładu/biura otrzymuje do dyspozycji budżet, który może wykorzystać w danym roku kalendarzowym na nagrody, przy czym niewykorzystane środki nie przechodzą na rok następny;
 - 3) o przyznaniu oraz wysokości nagrody każdorazowo decyduje komisja złożona z dyrektora zakładu/biura oraz kierowników liniowych i wsparcia, zwana dalej komisją;
 - 4) częstotliwość przyznawania nagród (od 1 do 12 razy w skali roku) określana jest przez dyrektora zakładu/biura, który odpowiednio często zwołuje komisję;...

cd str nr 2

TAMEH - spotkanie Komisji Roboczej

W spotkaniu Komisji Roboczej uczestniczyli przedstawiciele Organizacji Związkowych TAMEH POLSKA Sp. z o.o. i przedstawiciele Pracodawcy. Dyrektor Personalny przekazał Organizacjom Związkowym PROJEKT REGULAMINU PRACY NA SPOTKANIU KOMISJI ROBOCZEJ W DNIU 22.06.2017 PO DYSKUSJACH STRON DIALOGU. Strony ustaliły kontynuację rozmów na kolejnych spotkaniach, oraz przesunięcie terminu zakończenia rozmów dotyczących Regulaminu Pracy z „30.06.2017” na „31.08.2017”. W sprawach różnych podsumowano realizację Porozumienia Płacowego. W związku z realizacją Porozumienia Płacowego Strona Pracodawcy przekazał do wiadomości Organizacjom Związkowym wzór porozumień zmieniających do umowy o pracę dla pracowników TAMEH Polska Sp. z o.o. Strony ustaliły, że kolejne spotkanie Komisji Centralnej odbędzie się w dniu 13.07.2017 w Ustroniu – hotel „Jaskółka”. Ponadto Strona Pracodawcy przewiduje, że pierwsze spotkanie Komisji ds. PPE odbędzie się 29.07.2017r. **Z. Golik**

2 KURIER AKTUALNOŚCI NSZZ PRACOWNIKÓW AMP SA

cd ze str nr 1... 5) wysokość nagrody przyznanej dla indywidualnego pracownika na jednym posiedzeniu komisji nie może być niższa niż 50zł i wyższa niż 200zł;...

6) dyrektor zakładu/biura lub wskazany przez niego członek komisji jest zobowiązany do niezwłocznego powiadomienia nagrodzonego pracownika o wysokości przyznanej nagrody,

7) informacja o nagrodzonych pracownikach (bez wysokości nagród) podawana jest do wiadomości danego zakładu/biura w sposób przyjęty w danej jednostce organizacyjnej,

8) nagroda, którą otrzymał pracownik jest przychodem danego miesiąca kalendarzowego, który będzie opodatkowany i stanowić będzie podstawę do naliczenia składek na ubezpieczenia...

3. Sposób postępowania po przyznaniu nagrody:

1) dyrektor zakładu/biura lub osoba przez niego upoważniona przekazuje do Biura Kadr, Wynagrodzeń i Świadczeń imienną listę nagrodzonych osób wraz z wysokościami nagród przygotowaną zgodnie z wzorem, najpóźniej do 10 dnia miesiąca w edytowalnej formie elektronicznej (MS Excel) oraz w formie dokumentowej podpisanej przez dyrektora zakładu/biura oraz członków komisji

2) karty wydawane są w poszczególnych lokalizacjach Spółki przez pracownika Kadr, Wynagrodzeń i Świadczeń,

3) w przypadku, kiedy pracownik zostaje nagrodzony po raz pierwszy, zgłasza się u właściwego pracownika Kadr, Wynagrodzeń i Świadczeń celem odebrania przypisanej mu karty,

4) z uwagi na fakt, iż karta może być zasilana kwotami pieniężnymi wielokrotnie, po wykorzystaniu bieżących środków znajdujących się na karcie, Pracownik zobowiązany jest do jej zachowania,

5) w przypadku zagubienia lub zniszczenia karty istnieje możliwość wydania duplikatu. O wydanie duplikatu karty występuje zainteresowany pracownik, przy czym ponosi on aktualny koszt wydania karty.

5. Biuro HR odpowiada za:

1) niezwłoczne przekazanie do WIPRO informacji o nagrodzonych i wysokościach nagród w celu wprowadzenia do systemu SAP HR,

2) przekazanie do firmy obsługującej karty podarunkowe informacji, na podstawie której firma dołącza wskazane karty określonymi kwotami w ciągu 2 dni roboczych od przesłania listy do firmy obsługującej karty,

3) monitorowanie wykorzystania budżetu przez dany zakład/biuro.

W odpowiedzi Strona Związkowa poinformowała, że przedstawi własny projekt funkcjonowania systemu motywacji popłaconej w AMP S.A. i prześle go Pracodawcy do 23 czerwca 2017 roku. Po tym terminie, w ramach kolejnych rozmów i spotkań obu Stron w ZR, zostaną opracowane nowe zasady działania tego systemu. Mamy nadzieję, że nie będzie on już wykorzystywany, jako kolejne źródło finansowania zatrudniania pracowników w godzinach nadliczbowych. Ponieważ takie sytuacje - w wielu przypadkach - miały miejsce dotychczas, Strona Związkowa dołoży wszelkich starań, by nowe zasady faktycznie posłużyły do zasilenia kart podarunkowych, głównie i przede wszystkim, dla wyróżniających się pracowników, zatrudnionych na stanowiskach robotniczych. **K. Bak**

Koniec rozmów w Kolprem

19.06.2017 zakończyły się negocjacje płacowe w Spółce Kolprem. Trwały one tak długo z uwagi na trudne do przyjęcia przez Stronę Związkową propozycje Zarządu Spółki. Rozmowy były bardzo burzliwe i wielokrotnie przerywane. Końcowy efekt może nie jest do końca satysfakcjonujący, ale nie odbiega od tych rozwiązań przyjętych w AMP SA. Wzrost płacy zasadniczej od 01.06.2017 wyniesie 105,-zł na każdego pracownika. Najniższa płaca zasadnicza w Spółce wynosić będzie 2300,-zł. Za m-c czerwiec zostanie wypłacona jednorazowa nagroda w wysokości pięciokrotności miesięcznej kwoty podwyżki brutto wraz z pochodnymi. Nie ulegają zmianie wysokości nagród w 2017, czyli 1000,-zł (500,-zł zostało już wypłacone, a druga część będzie wypłacona we wrześniu) i ostatnia nagroda 300,-zł w przypadku osiągnięcia przez Spółkę zakładanego wyniku EBIDTA. Ta ostatnia nagroda może być zwiększona max. o 20% gdy wynik zostanie przekroczone. Dodatkowo zostaną uruchomione dodatkowe środki na indywidualny wzrost płac w wysokości 20,-zł na pracownika. Decyzje o

tych indywidualnych wzrostach podejmie Dyrektor Personalny w uzgodnieniu z Dyrektorami Pionów/Oddziałów .

Ponadto Strona Pracodawcy mając na uwadze wnioski Związków Zawodowych oraz pracowników do Zarządu Spółki w zakresie dodatkowego wynagradzania za dodatkową pracę wykonywaną przez pracowników obsługujących lokomotywy zdalnie sterowane w rejonie Zakładu Wielkie Piece w Dąbrowie Górniczej, a polegająca na pobieraniu próbek z kadzi torpedo i zgodę Zarządu na pozyczenie uzgodnień w powyższym zakresie, Zespół Roboczy uzgodnił, iż za pracę przy **obsłudze lokomotywy zdalnie sterowanej i pobieranie próbek** będzie wypłacany wyższy dodatkowy fundusz motywacyjny w wysokości **11,00 zł za każdą godzinę pracy** w tej obsłudze. Powyższe oznacza, że dodatkowy fundusz motywacyjny w wysokości 10 zł za każdą godzinę pracy będzie wypłacany pracownikom zgodnie z ZUZP za pracę na lokomotywie zdalnie sterowanej, a jeśli dodatkowo pracownik będzie wykonywał pracę w rejonie Wielkich Pieców w DG na lokomotywie zdalnie sterowanej i będzie pobierał próbki surówki, to dodatkowy fundusz motywacyjny wzrośnie o 1zł za godzinę pracy i będzie wynosił 11 zł za godzinę pracy, zamiast 10 zł. Powyższe będzie wprowadzone z dniem 1 lipca 2017r. Zmiany w ZUZP wejdą w życie z dniem rejestracji w PIP, po podpisaniu protokołu dodatkowego do ZUZP przez wszystkie związki zawodowe. Rejestrowanie godzin pracy przy obsłudze lokomotywy zdalnie sterowanej i pobieraniu próbek będzie dokonywane przez przełożonego pod odrębnym kodem czasu pracy.

T. Ziolek

Realizacja indywidualnych zmian płacowych

Strona Pracodawcy w nawiązaniu do treści ust.7. Porozumienia Płacowego na rok 2017, przekazała informacje dotyczące realizacji indywidualnych zmian płacowych, o których mowa w ust.1.pkt. 2b Porozumienia Płacowego na rok 2017. I tak:

Łączna wielkość środków finansowych przeznaczonych na indywidualny wzrost płac zasadniczych pracowników w ramach harmonizacji zasad wynagradzania w Spółce wynosiła 85530 PLN/miesiąc, bez uwzględnienia kosztów pochodnych oraz składki ZUS Pracodawcy, Poniżej ilość zmian płacowych w poszczególnych komórkach organizacyjnych, z podziałem na stanowiska robotnicze i nierobotnicze: (R-STANOWISKA ROBOTNICZE, N-STANOWISKA NIEROBOTNICZE) : BEK-18R, 30N, BHF-14R, 13N, BTL-38R, 11N, BWG- 19R, 27N, BWZ- 81R, 25N, DHC- 45R, 24N, DHW-36R, 32N, DWG-37R, 24N, DWS- 27R, 29N, DWW-14R, 8N,GJ-19R, 34N, GU-48R,19N, PED-35R, 29N, PPD-209R, 25N, PSD-333R, 71N, PSK-219R, 45N, ZKK-61R, 28N, DZD-3R, 9N, BZP-0R, 16N, BIURA-37R, 218N.

Jednocześnie poinformował, iż ze względu na uwarunkowania systemu płacowego, w w/w ilościach indywidualnych zmian płacowych uwzględnione są również osoby, które otrzymywały podwyżki płac zasadniczych ze środków znajdujących się w gestii Dyrektora Generalnego.

K.W.

Informacja z Posiedzenia

Małopolskiej Komisji Świadczeń Socjalnych AMP SA

W dniu 23.06.2017 r., odbyło się posiedzenie Małopolskiej Komisji Świadczeń Socjalnych, które prowadziła Pani Radowiecka Jadwiga. W trakcie posiedzenia Komisja rozpatrzyła wnioski o zapomogi dla pracowników Zakładu Wielkie Piece i Stalownia, Walcownia Zimna, Walcownia Gorąca, Zakładu Energetycznego, Zakładu Koksownia, pracowników Biura Transportu i Logistyki Wyrobów Płaskich BTL, pracowników Biura GU,GM, pracowników komórek scentralizowanych, oraz byłych pracowników. Po przeanalizowaniu przyjęto do realizacji ofertę imprez wypoczynku po pracy przygotowaną przez Biuro Podróży Hut-Pus, w sumie dziewięć wycieczek. Wyrażono zgodę na zmianę terminu wycieczki do Bułgarii - Obzor z dnia 4-15.09 na 26.08-4.09.2017, bez zmiany ceny. Komisja wyraziła zgodę na dofinansowanie do turnusu rehabilitacyjnego dzieci niepełnosprawnych wraz opiekunem, gdzie spełnione zostały wszystkie warunki regulaminu świadczeń socjalnych. Na następnej komisji będzie rozpatrywana możliwość uruchomienia następnej puli pożyczek na cele mieszkaniowe tzw. remontówki.



Zmiany na stanowiskach w ArcelorMittal Poland SA

ArcelorMittal 1 lipca zostanie utworzony nowy dział w strukturach Oddziału Surowcowego: Doskonalenie Procesu Surowcowego, którego dyrektorem zostanie Pan Marek Gawron. Obowiązki nowego działu obejmują zarządzanie procesami wielkopieczowym, konwertorowym i odlewania, a także wdrożenie i realizację modeli procesowych, zarządzanie surowcami i strategię dla materiałów ogniotrwałych. Zadania te będą skupiały się na harmonizacji i ujednoczeniu pomiędzy zakładami w Dąbrowie Górniczej i Krakowie, by osiągnąć poziom benchmarku w ścisłej współpracy z zespołem dyrektora ds. technologii na Europę Wschodnią (CTO BDE) i ekspertami w tym zespole. Członkami nowego działu Doskonalenia Procesu Surowcowego będą: 1. W ramach procesu wielkopieczowego: Katarzyna Golińska, Andrzej Hyla, Andrzej Latusek, Krzysztof Nowak, Sami Alex Zaimi – from 1 September
2. W ramach procesu stalowniczego: Paweł Krajewski, Szymon Ostafin
3. W ramach materiałów ogniotrwałych: Agata Grzybowska

W związku z utworzeniem nowego działu – poniższe zmiany na stanowiskach będą mieć miejsce w ramach Oddziału Surowcowego:

Marek Gawron 1 lipca obejmie stanowisko dyrektora Doskonalenia Procesu Surowcowego. Jego przełożonym będzie Patrick Deforche, dyrektor zarządzający Oddziału Surowcowego. Marek rozpoczął pracę w Grupie w roku 1995 w dąbrowskiej hucie jako zastępca głównego technologa. W 2007 roku został dyrektorem Zakładu Wielkie Piece. Dwa lata później objął stanowisko zastępcy Oddziału ds. Produkcji Surowcowej, w 2012 roku został dyrektorem Biura Oddziału Surowcowego, a dwa lata później dodatkowo objął funkcję dyrektora Zakładu Wielkie Piece w Dąbrowie Górniczej. Marek posiada tytuł magistra inżyniera, w 2001 roku obronił pracę doktorską. Ukończył również studia podyplomowe na Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie.

Adam Parzoch 1 lipca obejmie stanowisko dyrektora Zakładu Wielkie Piece w Dąbrowie Górniczej. Jego przełożonym będzie Patrick Deforche, dyrektor zarządzający Oddziału Surowcowego. Adam rozpoczął pracę w ArcelorMittal Poland w 1994 roku w walcowni średniej w dziale utrzymania ruchu dąbrowskiego oddziału. W roku 1998 dołączył do Zakładu Energetycznego, gdzie przeszedł wszystkie szczeble zarządzania poczynawszy od mistrza, kierownika liniowego, głównego specjalisty i szefa Zakładu Śląsko-Dąbrowskiego. W 2012 roku objął stanowisko dyrektora Zakładu Energetycznego w dąbrowskim oddziale ArcelorMittal Poland. Adam ukończył Wydział Elektryczny na Politechnice Częstochowskiej o specjalności elektroenergetyka oraz studia podyplomowe na Politechnice Śląskiej w Gliwicach, kierunek organizacja i zarządzanie, w zakresie zarządzanie kadrami - przywództwo w reinżynierii - standardy Unii Europejskiej.

Gabriel Gilis 1 lipca obejmie stanowisko dyrektora nowego zakładu powstałego z połączenia Zakładu Energetycznego w Dąbrowie Górniczej i w Krakowie: Zakład Energetyczny Dąbrowa Górnicza i Kraków. Jego przełożonym będzie Patrick Deforche, dyrektor zarządzający Oddziału Surowcowego. Gabriel dołączył do ArcelorMittal Poland w roku 2008 jako asystent wykonawczy kolejnych dwóch prezesów części wschodniej europejskiego segmentu Grupy. W 2010 roku rozpoczął pracę w strukturach dyrektora ds. technologii (CTO) części wschodniej europejskiego segmentu, gdzie odpowiadał za projekty inwestycyjne oraz wymianę doświadczeń w części surowcowej. W roku 2011 objął stanowisko kierownika doskonalenia i rozwoju produkcji w Zakładzie Wielkie Piece w Dąbrowie Górniczej, a następnie od 2013 roku do teraz odpowiadał za przeprowadzone remonty wielkich pieców ArcelorMittal Poland w Dąbrowie Górniczej i Krakowie. Od 2016 roku pełni funkcję dyrektora Zakładu Energetycznego w Krakowie. Przed dołączeniem do ArcelorMittal Gabriel pracował w hutnictwie szkła w Rexam Glass oraz Ardagh Glass. Gabriel posiada

tytuł inżyniera w zakresie inżynierii chemicznej i procesowej, który zdobył na Politechnice Śląskiej w Gliwicach, ukończył też studia podyplomowe Executive MBA na Akademii Ekonomicznej w Krakowie.

Gniewko Kwinta 1 lipca obejmie stanowisko kierownika linii ciągłego odlewania stali w Zakładzie Wielkie Piece i Stalownia w Krakowie. Jego przełożonym będzie dyrektor tego zakładu Grzegorz Maracha. Gniewko rozpoczął pracę w krakowskiej hucie w 1995 roku, od początku związany jest z ciągłym odlewaniem stali, gdzie zaczynał pracę jako operator maszyny COS, następnie mistrz odlewania i specjalista. Ostatnio pełnił funkcję kierownika wsparcia COS ds. jakości i technologii. Gniewko jest absolwentem Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie, Wydziału Odlewnictwa o specjalności metalurgia żelaza.

Agata Wojtaszek 1 maja objęła stanowisko kierownika wsparcia kontroli przemysłowego w Zakładzie Wielkie Piece i Stalownia w Krakowie. Jej przełożonym jest Grzegorz Maracha, dyrektor tego zakładu. Agata rozpoczęła pracę zawodową w 1994 roku w Biurze Gospodarki Materiałowej w krakowskiej hucie na stanowisku starszy referent gospodarki materiałowej. Od marca 2009 roku kierowała Biurem Zakupów Materiałów – Kraków. Po powołaniu do życia Organizacji Zakupowej EPO objęła stanowisko wiodącego kupującego (lead buyera) w Zespole Zakupów dla Utrzymania Ruchu i Remontów, a od lipca 2016 roku kierowała Zespołem - Zakupy Usług dla Zakładów oraz Recykling. Agata była członkiem Zespołu Zakupowego w ramach segmentu Europy Środkowo-Wschodniej (BDE) koordynującym wspólne zakupy i projekty oszczędnościowe ArcelorMittal Poland, ArcelorMittal Ostrava i ArcelorMittal Eisenhuettenstadt oraz administratorem e-katalogów dla ArcelorMittal Poland, którego zadaniem było wprowadzenie i koordynowanie działania e-katalogów w firmie. Agata jest absolwentem Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie, Wydziału Metalurgii i Inżynierii Materiałowej.

Jarosław Ulfig 1 lipca 2017 obejmie stanowisko dyrektora zarządzającego w Przedsiębiorstwie Usług Kolejowych KOLPREM. Jego przełożonym będzie Dirk Stroo, dyrektor naczelny i prezes Zarządu KOLPREM. Jarosław będzie również zastępcą dyrektora naczelnego. Jarosław rozpoczął swoją karierę zawodową w świętochłowickim zakładzie w 1989 roku, gdzie pracował na różnych stanowiskach między innymi jako mistrz, specjalista, kierownik wysyłki, kierownik transportu i logistyki wewnętrznej. Przez kilka lat był także kierownikiem wsparcia zakładu w Świętochłowicach, pełniąc jednocześnie funkcję zastępcy dyrektora. W latach 2013-2014 uczestniczył w tworzeniu od podstaw Zakładu Transportu i Logistyki Wyrobów Płaskich, którego został szefem w lipcu 2014 roku. Jarosław jest absolwentem Górnośląskiej Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości w Chorzowie, w której ukończył kierunek logistyka w przemyśle i handlu. Ukończył wiele szkoleń, z których godne uwagi są Toyota Kata i Lean Management. Od 2012 roku uczestniczy w pracach Komitetu Opakowań AM FCE (Packing Workgroup AM FCE).

Jarosław Olender 1 lipca 2017 roku obejmie stanowisko szefa Transportu i Logistyki Oddziału Wyrobów Płaskich. Jego przełożonym będzie Herve Mouille, dyrektor zarządzający Oddziału Wyrobów Płaskich. Jarek rozpoczął pracę zawodową w 1991 roku w krakowskiej hucie. Do roku 2008 pracował w krakowskim Zakładzie Koksownia, następnie dołączył do Akademii Postępu i do 2010 roku jako lider zmian uczestniczył w projektach ciągłego doskonalenia i poprawiania procesów w biurach funkcji wsparcia. W 2010 roku dołączył do zespołu HR, gdzie uczestniczył w projektach reorganizacji i optymalizacji zatrudnienia w firmie. Był także kierownikiem projektów HR, odpowiedzialnym za doskonalenie jakości i satysfakcję klienta. Od 2014 roku uczestniczył w przygotowaniu od podstaw i wdrożeniu komórki Transportu i Logistyki Wyrobów Płaskich, gdzie dotychczas pełnił funkcję kierownika wsparcia. Jarek jest absolwentem Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie - Wydział Górnicztwa i Geoinżynierii, kierunek technologia odkrywkowej eksploatacji złóż.



Biuro Turystyczne HUT-PUS S.A.
Poniedziałek., środa, piątek 7-15, wtorek, czwartek 8-16
ul. Mroźowa 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, taksę klimatyczną, zestaw słuchawkowy do zwiedzanych obiektów, podatek VAT. **ŚWIADCZENIA NIE ZAWARTE W CENIE:** biletów wstępu ok 50zł, dopłata do pok. 1 os ok. 80zł

Trzy dni Koksowników w Wierchomli



W dniach 9-11.06.2017 grupa pracowników krakowskiej Koksowni wyjechała do Wierchomli, do ośrodka wypoczynkowego „Chata pod Pustą”. Wyjazd organizował Przewodniczący Zarządu Zakładowego krakowskiej Koksowni NSZZ Prac. AMP SA kol. Marek Żelichowski. Grupa turystyczna wyjechała autokarem po zakończeniu pracy 9.06. Na miejscu już czekała pyszna kolacja. Zdecydowana większość uczestników wycieczki była w ośrodku „Chata pod Pustą” wielokrotnie stąd zauważone (jak mówili wszyscy) zmiany w ośrodku idące w dobrym kierunku. Drugi dzień był sprawdzianem dla turystów pieszych, bo kol. Marek Żelichowski wybrał ładną trasę, która liczyła 16 km. Na trasę poszła prawie 100% uczestników. Z Krzyżówki ruszyliśmy o 10.15 białym szlakiem w kierunku Ruszka, potem szlakiem niebieskim do Bącówki, a z Bącówki czarnym szlakiem powróć do „Chaty pod Pustą”. Ta malownicza trasa zajęła 6,5 godziny. W ośrodku czekała jak w dniu poprzednim kolacja, tym razem w odbudowanym szałasie. Po „napelnieniu żołądków” do syta przenieśliśmy się do sali gdzie wszyscy uczestnicy wycieczki bawili się do późnych godzin nocnych. Trzeci dzień to wyjazd do Piwnicznej, po drodze była pijalnia wód, zwiedzanie Piwnicznej i smakowanie dobrych lodów, a następnie powrót malowniczą trasą do ośrodka na obiad. Po takich miłych trzech dniach nikomu nie chciało się wracać do Krakowa. Koledzy Markowi Żelichowskiemu uczestnicy wycieczki serdecznie dziękują za zorganizowanie wyjazdu, dobór tras i bardzo miłą atmosferę całego wyjazdu. Już czekamy na kolejny wyjazd.

Tadeusz Kowalczyk.



Z prasy związkowej: 27 czerwca w warszawskiej siedzibie Federacji Związków Zawodowych „Metalowcy” odbył się Zjazd Krajowy organizacji. Obrady Zjazdu miały nadzwyczajny charakter. Przedmiotem zgromadzenia był wybór nowego przewodniczącego federacji po nagłej śmierci dotychczasowego, wieloletniego szefa „Metalowców” – Romualda Wojtkowiaka. Gościem delegatów był przewodniczący OPZZ, Jan Guz, który przypomniał sylwetkę zmarłego, jako wybitnego, zaangażowanego związkowca, prawego człowieka i przyjaciela. W swoim wystąpieniu Guz skoncentrował się na bieżących wyzwaniach dla związków zawodowych. Jako szef konfederacji zrzeszającej kilkadziesiąt samorządnych, niezależnych ogólnokrajowych organizacji związkowych, ma świadomość rozbieżności interesów poszczególnych branż. Tym większym wyzwaniem staje się konsolidacja ruchu związkowego wokół spraw, które mają ponadbranżowy charakter. To sprawy ustroju państwa i miejsca związków zawodowych w jego strukturze. To dialog społeczny, który ulega erozji czyniąc z jego instytucji struktury fasadowe. Guz relacjonował swoje wystąpienie na ostatnim posiedzeniu Rady Dialogu Społecznego w Pałacu Prezydenckim gdzie, zwracając się do prezydenta Andrzeja Dudy, dawał przykłady lekceważenia strony społecznej przez stronę rządową. Pytał czy rządzący lekceważą tylko partnerów czy może także prezydenta, jako patrona dialogu. Daje się też zauważyć nierówne traktowanie pomiotów tworzących stronę związkową dialogu społecznego. Brak solidarności związkowej jest – według Guza – działaniem krótkowzrocznym. Spektakularnym przykładem lekceważenia praw pracowników jest uchwalenie przez Sejm Ustawy z 16 grudnia 2016 r. (jednej z tzw. ustaw „kolumnowych”). Nałożenie nowych wymagań na przedstawicieli pracowników w radach nadzorczych spółek z udziałem Skarbu Państwa, w istotny sposób ograniczyły prawo załogi do wyboru swoich przedstawicieli. Ustawodawca wkroczył w zakres kompetencji pracowników i ograniczył swobodę ich wyboru. OPZZ wyraził dezaprobatę dla tych regulacji prawnych i ostrzegł, że nie przyjęcie stanowiska związków zawodowych może zostać odebrane jako złamanie wciąż obowiązującego Paktu o Przedsiębiorstwie Państwowym, a nawet jako jego wypowiedzenie. Guz wskazał także na inicjatywę referendum konsultacyjnego dotyczącego Konstytucji RP. W tej sprawie związkowcy powinni mówić jednym głosem. Jest również sprawa referendum oświatowego. Nauczyciele i rodzice zebrali ponad 910.000 podpisów za przeprowadzeniem ogólnospołecznej konsultacji dotyczącej zmian w systemie oświaty. To nie jest sprawa wyłącznie jednego ze związków zrzeszonych w OPZZ. Dotyczy to wszystkich Polaków. Te i inne przykłady świadczą o konieczności ścisłej współpracy organizacji związkowych zarówno w ramach branży ale także między nimi. W maju przyszłego roku odbędzie się Kongres OPZZ. Przewodniczący Guz poprosił delegatów Nadzwyczajnego Zjazdu „Metalowców” o aktywność w pracach przygotowawczych do kongresu. Nadzwyczajny Zjazd Krajowy FZZ „Metalowcy” w głosowaniu tajnym wyłonił nowego przewodniczącego. Został nim kol. **Mirostaw Grzybek**, dotychczasowy wiceprzewodniczący NSZZ Pracowników Fiat Auto Poland SA i Spółek w Bielsku Białej

Bez przełomu w sprawie Założeń projektu budżetu państwa na rok 2018. Założenia projektu budżetu państwa na rok 2018 oraz dyskusja nad wypracowaniem wspólnego stanowiska strony pracowników i strony pracodawców w sprawie zwiększenia wysokości wskaźnika waloryzacji emerytur i rent z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych w 2018 r. były przedmiotem obrad wspólnego posiedzenia Zespołu problemowego ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych i Zespołu problemowego ds. ubezpieczeń społecznych Rady Dialogu Społecznego. Piotr Nowak, podsekretarz stanu w Ministerstwie Finansów przedstawił bieżącą sytuację makroekonomiczną, omówił szczegółowo cele polityki budżetowej na rok 2018 oraz zaprezentował uwarunkowania Założeń projektu budżetu państwa na przyszły rok. W trakcie debaty, strony pracowników i pracodawców zgłosiły szereg pytań oraz wniosków. OPZZ podniosło m.in. następujące kwestie: wysokości stawek podatku VAT, zwiększenia kwoty wolnej od podatku i kosztów uzyskania przychodu, pełnego odmrożenia wysokości odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej i równego traktowania pracowników budżetówki. Dyskusja w tej sprawie będzie kontynuowana na kolejnym posiedzeniu Zespołu, które odbędzie się 3 lipca br. Zostanie wówczas podjęta próba wypracowania wspólnego stanowiska strony pracowników i strony pracodawców w sprawie Założeń projektu budżetu państwa na rok 2018.