

Podpisano Porozumienie w sprawie zasad postępowania w stosunku do pracowników ZKK w Krakowie

Po ogłoszeniu decyzji Zarządu AMP o zatrzymaniu „na gorąco” krakowskiej Koksowni zostało kompromisowo wynegocjowane Porozumienie w sprawie zasad postępowania w stosunku do pracowników w okresie gorącego postoju baterii koksowniczej w Krakowie. Równoległe z tym Porozumieniem zostało aneksowane na 2024 roku Porozumienie w zakresie łagodzenia skutków społecznych wynikających z realizacji procesów restrukturyzacyjnych w ArcelorMittal Poland S.A. (tzw E-48 lub Transformacja) oraz Porozumienie ws. Zasad postępowania w stosunku do pracowników komórek organizacyjnych Spółki, w których zaistnieje ryzyko ograniczenia produkcji lub nastąpi ograniczenie produkcji w roku 2024. Ponadto Organizacje Związkowe działające w krakowskim Oddziale AMP zwróciły się do Prezesa S. Samaddara o osobiste włączenie się i nadzorowanie oraz wyjaśnienie wszystkich wątpliwości związanych z ogłoszoną decyzją o zatrzymaniu Koksowni oraz likwidacji Spółki AM Tubular Products w Krakowie. Poniżej przedstawiamy treść Porozumienia oraz pismo skierowane do Prezesa S. Samaddara.

W trakcie prowadzonych rozmów Strona Pracodawcy zapewniła Związki Zawodowe, iż zostaną dla wszystkich pracowników ZKK, którzy w wyniku zatrzymania „na gorąco” baterii koksowniczych, zapewnione miejsca pracy. Niestety w Krakowie nie ma aż tylu wolnych etatów dlatego praca będzie proponowana w Zakładach w Dąbrowie Górniczej. W Porozumieniu zapewniliśmy możliwość odmowy w sytuacjach przewidzianych w KP oraz innych uzasadnionych społecznie przypadkach. HR postanowił od 4 grudnia 2023 roku ustanowić stały dyżur pracowników kadr w budynku administracyjnym ZKK by rozmawiać z każdym pracownikiem proponując Mu najlepsze rozwiązania. W sytuacji braku możliwości zapewnienia pracy będą stosowane zapisy dotyczące postojowego, a w sytuacji gdy pracownik będzie mógł skorzystać z zapisów Porozumienia „Transformacja” będą proponowane stosowne odprawy finansowe.

Cały czas należy pamiętać, że jest to czasowe zatrzymanie baterii koksowniczych „na gorąco” i jak zapewnia dyrekcja Spółki AMP gdy tylko na to pozwolą warunki rynkowe bateria zostanie przywrócona do pracy. Naszym zadaniem podczas negocjacji było wywarcie presji na Pracodawcy by powrót do pracy krakowskiej Koksowni był realny, a w czasie postoju baterii pracownicy znaleźli odpowiednie zatrudnienie lub inne akceptowalne rozwiązanie.

Porozumienie ws. zasad postępowania w stosunku do pracowników w okresie gorącego postoju baterii koksowniczej w Krakowie

1. Strony potwierdzają, iż wspólnym celem Stron Dialogu Społecznego jest utrzymanie optymalnego poziomu zatrudnienia Zakładu Koksownia w Oddziale Spółki w Krakowie w okresie tymczasowego gorącego postoju baterii koksowniczej.

2. Uwzględniając ust. 1.:

1) Pracodawca deklaruje, że w oparciu o warunki rynkowe będzie przeprowadzać okresową (co 2 miesiące) analizę możliwości wznowienia pracy baterii koksowniczej. Przy poprawie koniunktury rynkowej i zapotrzebowania na koks sprzedawany klientom zewnętrznym oraz używany w Spółce do produkcji stali, koksownia zostanie ponownie uruchomiona. Jeżeli w/w sytuacja nie ulegnie poprawie, obie strony wspólnie omówią najlepsze możliwe działania i w razie konieczności dokonają aktualizacji zapisów Porozumienia,

2) z uwzględnieniem ust.11. Pracodawca zapewnia, że gorący postój baterii koksowniczej nie będzie stanowił podstawy do dokonywania wypowiedzi (w tym wypowiedzi zmieniających wysokość otrzymywanego wynagrodzenia) umów o pracę pracowników Spółki.

3. Strony uzgadniają, iż w związku z podjętą decyzją o gorącym postoju baterii koksowniczej, w stosunku do wszystkich pracowników zatrudnionych na Zakładzie Koksownia w Krakowie- zwanych dalej Pracownikami, nastąpi maksymalizacja wykorzystania:

1) szkoleń, w tym szkoleń obligatoryjnych,

2) dni wolnych oznaczonych w harmonogramach pracy jako wó oraz wn i wś, których celem jest obniżenie ilości zaplanowanych dni pracy do wymiaru zgodnego z normą okresu rozliczeniowego

3) urlopów zaległych i nierozplanowanych urlopów bieżących.

4. W przypadku wystąpienia takiej możliwości, Pracownicy mogą być także zatrudniani:

1) na innym niż dotychczas zajmowane, stanowisku pracy (z uwzględnieniem możliwości przekwalifikowania na koszt Spółki) w ramach danego Zakładu/ Działu/Biura lub Oddziału Spółki, którego lokalizacja stanowi dla Pracownika stałe miejsce świadczenia pracy, a po wyczerpaniu możliwości, o których mowa w ppkt.1. powyżej

2) w innych jednostkach organizacyjnych Spółki, w tym również niestałych miejscach świadczenia pracy jak również w Spółkach Zależnych, każdorazowo z zachowaniem odpowiednich postanowień ZUZP.

W uzasadnionych społecznie przypadkach zatrudnienie pracownika poza obszarem Krakowa będzie się odbywać za zgodą pracownika. Brak takiej zgody pracownika skutkować będzie jednocześnie automatycznym wszczęciem procedury z ustępu 5 (postojowe).

5. W przypadku wyczerpania możliwości zastosowania działań określonych w ust. 3 lub ust.4. powyżej, lub w razie niemożności ich zastosowania, Pracownik może zostać decyzją Pracodawcy skierowany na „postojowe” t.j. zostać zwolniony z obowiązku świadczenia pracy i przebywania w tym czasie w zakładzie pracy, przy czym:

1) informację o udzieleniu lub zakończeniu „postojowego” i obowiązku powrotu do pracy Pracownik otrzymuje z co najmniej 2 dniowym (dni robocze, tj. dni, które dla danego Pracownika są dniami pracy) wyprzedzeniem,

2) informacja o skierowaniu na „postojowe” i powrocie z „postojowego” przekazywana jest Pracownikowi **Cd str nr 2**

Cd ze str nr 1.. bezpośrednio przez bezpośredniego przełożonego 3) w okresie przebywania na „postojowym” Pracownik otrzymuje wynagrodzenie w wysokości płacy zasadniczej.

Strony uzgadniają jednocześnie, iż ich wspólną wolą jest minimalizacja stosowania urlopów postojowych oraz maksymalizacja zatrudniania pracowników w ramach Spółki.

6. W sytuacji udzielenia Pracownikowi „postojowego” jednorazowo na okres powyżej kolejnych 40 dni roboczych (tj. dni, które dla danego Pracownika są dniami pracy), informację o obowiązku powrotu do pracy, Pracownik otrzymuje z co najmniej 5 dniowym (ww. dni robocze) wyprzedzeniem.

7. Przyjmuje się do stosowania zasadę, zgodnie z którą zwalnianie z obowiązku świadczenia pracy i przebywania w tym czasie w Zakładzie Koksownia nie może w tym samym okresie czasu dotyczyć wszystkich członków jednej rodziny prowadzących wspólne gospodarstwo domowe, za wyjątkiem sytuacji wyrażenia przez nich zgody na powyższe działanie.

8. W okresie tymczasowego gorącego postoju baterii koksowniczej przyjmuje się do stosowania zasadę, że Pracownicy zatrudnieni na stanowisku mistrza oraz pełniący funkcję brygadzysty, którym w w/w okresie powierzona zostanie do wykonywania inna praca, uprawnieni będą (za wyjątkiem wystąpienia sytuacji awansu na wyższe stanowisko, z wyższym wynagrodzeniem) do otrzymywania dodatku mistrzowskiego/ brygadzystowskiego w średniej wysokości z trzech miesięcy poprzedzających powierzenie innej pracy.

9. Pracownicy wytypowani przez Pracodawcę do utrzymywania we właściwym stanie instalacji technologicznych w Zakładzie Koksownia będą - w miarę możliwości oraz posiadanych kompetencji zawodowych - podlegali okresowej rotacji, celem zapewnienia możliwości świadczenia pracy jak największej liczbie pracowników.

10. Strony uzgadniają, że Pracodawca będzie cyklicznie - co najmniej raz na dwa tygodnie - przedstawiać Stronie Związkowej – sygnatariuszom niniejszego Porozumienia, informacje dotyczące realizacji Porozumienia.

11. Zawarcie i stosowanie niniejszego Porozumienia nie wpływa na treść i zasady realizacji „Porozumienia w zakresie łagodzenia skutków społecznych wynikających z realizacji procesów restrukturyzacyjnych w ArcelorMittal Poland S.A.”, którego zapisy stosuje się także we wszystkich kwestiach nieuregulowanych Porozumieniem.

12. Porozumienie niniejsze wchodzi w życie z dniem 04.12..2023r. roku i obowiązuje w czasie gorącego postoju baterii koksowniczej w Krakowie.

Ponieważ nie wszystkie nasze (związkowe postulaty) zostały uwzględnione w Porozumieniu, stosowne oczekiwania zapisano w Protokole z negocjacji:

W związku z zawarciem w/w Porozumienia Strona Związkowa wniosła do protokołu poniższe stanowisko:

Strona związkowa wnosi do Spółki o zapewnienie, iż:

1. Pracodawca podejmie niezbędne działania celem jak najszybszego ponownego uruchomienia koksowniczej w Krakowie oraz podejmie działania celem utrzymania stanu zatrudnienia niezbędnego do wznowienia jej działania,
2. AMP określi budżet finansowy na wykonanie niezbędnych remontów baterii koksowniczych w Krakowie na 2024 rok,
3. Zostaną uregulowane zaległe należności w stosunku do Firm hutniczych wykonujących prace w ZKK,
4. W miarę posiadanych możliwości zatrudni w Zakładach i Spółkach zależnych AMP S.A. Spółki związkowe wykonujące obecnie prace w ZKK.

Poniżej przedstawiamy wystąpienie kierowane do Prezesa Sanjay Samaddara o objęcie przez Niego nadzorem sytuacji związanej z wyłączeniem „na gorąco” krakowskiej Koksowni oraz likwidacją Spółki ArcelorMittal Tubular Products Kraków:

Pan Sanjay Samaddar
Prezes Zarządu
ArcelorMittal Poland S.A.

Związki Zawodowe działające w krakowskim Oddziale ArcelorMittal Poland S.A. zwracają się do Pana Prezesa o osobisty nadzór nad sytuacją, która po raz kolejny dotyka hutników w Krakowie. Zarząd Spółki poinformował pracowników o wyłączeniu „na gorąco” krakowskiej Koksowni nie dając żadnych gwarancji na powtórne jej uruchomienie. Ponadto w dniu ogłoszenia tej smutnej decyzji otrzymaliśmy powiadomienie o likwidacji w Krakowie Spółki ArcelorMittal Tubular Products. Proces wyłączenia baterii koksowniczych oraz likwidacji Spółki AM TP obejmie około 400 osób tam zatrudnionych nie licząc pracowników spółek hutniczych wykonujących prace w tych zakładach.

Te dwie decyzje to kolejny cios w funkcjonowanie Oddziału Kraków AMP S.A. w Grupie ArcelorMittal. Negatywne decyzje przedstawicieli Grupy ArcelorMittal dotyczące krakowskiej Koksowni jak i Spółki AM Tubular Products źle wpływają na dialog społeczny oraz na postrzeganie Koncernu ArcelorMittal jako rzetelnego partnera w biznesie. Te działania zmuszają nas przedstawiać krytyczne stanowisko dotyczące dialogu społecznego, jak i wiarygodności Spółki AMP S.A., w rozmowach z władzami lokalnymi, posłami oraz przedstawicielami Rządu RP. Pana zapewnienia, gdy została podjęta decyzja o zamknięciu części surowcowej w Krakowie o szczególnej ochronie pozostałych pracujących krakowskich zakładów, 22 listopada 2023 roku w dniu ogłoszenia przez przedstawicieli Grupy ArcelorMittal „czarnej” decyzji o wyłączeniu i likwidacji zakładów stają się nieaktualne. Pracownicy jak i Związki Zawodowe mają ogromny żal do osób z Grupy ArcelorMittal decydujących o losach naszych zakładów, tym samym likwidacji setek miejsc pracy, że zostali potraktowani niegodnie.

W ich imieniu mamy prawo żądać by Pan jako Prezes Spółki ArcelorMittal Poland S.A. oraz Dyrektor Generalny ArcelorMittal Europe Long i Przewodniczący Rady Dyrektorów ArcelorMittal Poland, osobiście zagwarantował pracę dla wszystkich pracowników objętych decyzjami Grupy AM. Oczekujemy przywrócenia do pracy krakowskiej Koksowni jak również spowodowania wyjaśnienia skandalicznej decyzji dotyczącej likwidacji Spółki ArcelorMittal Tubular Products. Aby wyjaśnić wszelkie wątpliwości jesteśmy gotowi w każdym czasie spotkać się z Panem Prezesem w Krakowie. **K.W.**

Prawo do emerytury - przywilej pracownika

Nabywanie prawa do emerytury nie może być jedyną przesłanką dla pracodawcy do zwolnienia pracownika. Prawo do emerytury to potwierdzony przywilej pracownika przez SN w Polsce. Pisaliśmy o tym gdyż w ostatnim czasie zwraca się do nas wielu pracowników AMP, którzy otrzymują od przedstawicieli Spółki pytania w sprawie określenia daty odejścia w związku z nabywaniem prawa do emerytury lub nawet do uprawnień związanych z emeryturą pomostową. Zwróciliśmy się z tym problemem do Dyr.. Personalnego AMP SA Pana S. Bóla, który potwierdził oczywiście taki przywilej pracownika. Komentując natomiast rozmowy z pracownikami, przedstawiciele HR zapewniał, że Spółka jedynie chciałaby poznać przewidywaną datę odejścia pracownika bez jakichkolwiek konsekwencji. Nie ma ze strony HR „wymuszania” określenia daty odejścia. Apelujemy zatem do pracowników by nie ulegali presji w rozmowach, a świadomie i przemyślnie określali możliwość swego odejścia na emeryturę. Wszelkie odstępstwa prosimy zgłaszać do naszych Przewodniczących w Zakładach. Będziemy w tych sprawach interweniować. **K.W.**

**Czarna środa 22 listopada 2023 roku dla
Spółki AM Tubular Products**

22 listopada 2023 roku odbyło się wymuszone przez Związki Zawodowe spotkanie z przedstawicielami AM TP. Spółkę reprezentowali: przedstawiciele ArcelorMittal Tubular Products (AMTP) Europe: Tanja MATERE, Dyrektor Generalny AMTP Europe, Ravichandran RAMANATHAN, dyrektor BU Industry AMTP Europe oraz Rene FABIK, Członek Zarządu AMTP Kraków. Związki Zawodowe reprezentowali przedstawiciele działających w Spółce organizacji związkowych. Dyrektor Generalny AMTP Europe przedstawił perspektywy biznesowe Spółki podkreślając bardzo słaby popyt, pogorszenie koniunktury na rynku, niższe widoczne zużycie rur stalowych przy bardzo gwałtownym wzroście kosztów skutkującym gwałtownym spadkiem zamówień we wszystkich grupach produktów AMTP Kraków (rury walcowane na gorąco, profile gorącowalcowane, rury ocynkowane oraz rury formowane na zimno). Ponadto podkreślono, że w najbliższych latach Dyrekcja AMTB Europe nie przewiduje poprawy popytu. Popyt na produkty gorącowalcowane spada o 5-8% rok do roku, zastępując je produktami formowanymi na zimno po znacznie niższych cenach. Przedstawiciele Spółki stwierdzili, że ujemna rentowność na działalności AM TB wynika z czynników rynkowych, jak również ze znacznego wpływu kosztów wynikających z inflacji, zgodności wymagań maszynowych, konserwacji obiektów i obowiązków środowiskowych wymaganych do kontynuowania działalności.

Przedstawiciele AM TB Europe oświadczyli, iż w związku z niesprzyjającymi warunkami rynkowymi oraz wysokimi kosztami kontynuowanie działalności, zakładu AMTP Kraków stało się nieopłacalne. Po pełnej ocenie wszystkich możliwości, Zarząd AMTP poinformował Przedstawicieli Związków Zawodowych o decyzji o zamknięciu Spółki ArcelorMittal Tubular Products Kraków.

Linia nr 1 zostanie wyłączona trwale do końca 2023 roku, natomiast linia nr 2 do końca marca 2024 roku. Spółka przewiduje likwidację i złomownie urządzeń do końca czerwca 2024 roku. Zamierza trwale zakończyć działalność z wyrejestrowaniem Spółki do końca 2024 roku.

Ta informacja „spadła jak grom z nieba” na obecnych na spotkaniu związkowców. Nikt, nawet w najczarniejszych scenariuszach nie przewidział, że zapadną takie fatalne dla pracowników i Spółki decyzje. Zwłaszcza, że pytano kilkakrotnie o sytuację i możliwości pracy Spółki dyrekcje AMP, która jak nam sugerowano miała nadzór nad Spółką. Na nasze pytania wówczas: o pracę, zlecenia i dalsze losy AM TP przedstawiciele z Luksemburga twierdzili, że nic nie zagraża produkcji „rurowni” w Krakowie. Jak się teraz okazuje już wtedy kłamali. Nie mieli odwagi powiedzieć o prowadzonych pracach nad likwidacją Spółki AM TP Kraków. Po „dojściu do siebie” obecni na spotkaniu przedstawiciele Strony Społecznej wyrazili swoje stanowiska. W wystąpieniach wielokrotnie brały górę emocje, czasami chciano użyć trochę mocno niecenzuralnych słów. Nikt wcześniej nie prowadził jakichkolwiek rozmów ze Stroną Społeczną. Stwierdzono, iż Dialog Społeczny w tej Spółce praktycznie nie istnieje. Forma przekazania tych tragicznych informacji, podejście do zabezpieczenia pracowników jest jednym wielkim skandalem. Prawda jest taka, że dopiero po spotkaniu zrobił się „szum” i z Luksemburga nakazano przygotować Program osłonowy dla pracowników AM TP.

Związkowcy obecni na spotkaniu rozpoczęli dyskusję, w której podważano sens likwidowania Spółki, padały pytania o możliwość pracy jednej linii w końcu o wyliczenia ekonomiczne gdyż jak się dowiedziano Spółka ma osiągnąć na koniec roku zysk. Więc nasuwa się podstawowe pytanie kto tu kłamie i dlaczego? Komu zależy na zamknięciu Spółki w Krakowie? Co z liniami w Karwinie? Jaką rolę odegrał w tym wszystki dyrektor R. Fabik właśnie wysłany do Krakowa z Karwiny? Oczywiście przedstawiciele Spółki zaprzeczali, że tak jak określili to związkowcy „była to przygotowana zmowa w sprawie likwidacji firmy w Krakowie”. Padło jeszcze wiele pytań na, które niestety nie uzyskano odpowiedzi. Strona Społeczna oświadczyła, że na posiedzeniu Europejskiej Rady Zakładowej przedstawi jak skandalicznie pracodawca zapowiedział likwidację Spółki. Uważamy, że likwidacja Spółki powinna podlegać konsultacji i informacji na poziomie ERZ Grupy AM. Będziemy się tego domagać. Na zakończenie spotkania związkowcy zarządzali od przedstawicieli AM TP Europe zabezpieczenia miejsc pracy lub przygotowanie stosownego Porozumienia osłonowego dla wszystkich pracowników. Ponadto poinformowano dyrekcję AM TP Kraków o prawdopodobnej decyzji Związków Zawodowych dotyczącej akcji protestacyjno-strajkowej.

28 listopada odbyło się pierwsze spotkanie z przedstawicielami dyrekcji AM TP Kraków w sprawie Porozumienia osłonowego dla pracowników Spółki. Strona Społeczna zarządała przekazania pisemnej informacji (uchwały Zarządu), podpisanej przez dyrekcję AM TP Europe dotyczącej likwidacji Spółki. Niestety takiej informacji nie otrzymaliśmy. Nasuwa się od razu pytanie to na jakiej podstawie mamy rozmawiać o likwidacji Spółki i negocjować Porozumienia? Przygotowanie osób odpowiedzialnych za tą sytuację określamy jako beznadziejne. Do momentu przedstawienia wspomnianej informacji Związki Zawodowe nie będą podejmowały rozmów i rozważą podjęcie strajku okupacyjnego. Decyzje zapadną podczas zwołanych przez poszczególne organizacje związkowe posiedzeń Zarządów jeszcze w listopadzie. Związkowcy oczekiwali, że pracodawca przedstawi do zapoznania się projekt Porozumienia, zwłaszcza, że AM TP chciałby szybko zawrzeć Porozumienie by informować pracowników o możliwościach zatrudnienia lub możliwych środkach osłonowych. W związku z brakiem reakcji przedstawicieli AM TP Kraków, Strona Społeczna 29 listopada przekazała „swój” projekt Porozumienia. W trakcie spotkania pojawiło się wiele pytań dotyczących linii produkcyjnych, wykonanej produkcji, klientów oraz decyzji dotyczących urządzeń i materiałów małowartościowych. Zarząd Spółki praktycznie wszystko chciałby zełomować. Pytaliśmy co z budynkami i terenem, który został przez AM TP wykupiony od AMP? Na to i wiele innych pytań nie otrzymaliśmy odpowiedzi. Ostatni poruszony temat dotyczył otrzymanej dotacji przez AM TP Kraków z BOŚ dla zakładów energochłonnych w wysokości prawie 8,5 miliona zł w marcu tego roku. Pytaliśmy także czy Spółka wystąpiła o kolejną transzę (styczeń 2024 rok)? Sytuacja jest bulwersująca. Spółka prawdopodobnie wiedząc, że będzie już „likwidowana” sięgnęła po rządowe środki finansowe. Czy to jest moralnie uzasadnione? Sprawą zainteresujemy posłów oraz przedstawicieli rządu RP. Nie zgadzamy się na to by likwidowana Spółka Grupy ArcelorMittal w Krakowie otrzymywał jeszcze dotacje państwowe. Dotacje powinny zostać przyznane tylko funkcjonującej i rozwijającej się Firmie..... **Cd str nr 4**

Związkowa Akcja - Mikołaj 2023

na stałe wpisały się w kalendarz wydarzeń Związku. Wszystkim Państwu, którzy przychodzą na te wydarzenia serdecznie dziękujemy i zapraszamy na kolejne, o których na pewno będziemy Was wszystkich informować.



Cd ze str nr 3... Pomimo bardzo nerwowej atmosfery podczas spotkania, ustalono, że Strony podejmą kolejną próbę rozmów na temat zabezpieczenia pracowników AM TP Kraków. Najważniejsze w tej sytuacji jest dobro pracowników. Pomysł przedstawicieli Spółki dotyczący zatrudnienia pracowników AM TP w AMP przy decyzji o wyłączeniu „na gorąco” baterii koksowniczych wydawał się abstrakcyjny. Jak się okazało HR w AMP potwierdził, że posiada jedynie miejsca pracy dla pracowników Koksowni. AM TP musi szukać zatrudnienia dla swoich pracowników w innych hutniczych Spółkach. To jest obecnie priorytetowa sprawa. Przygotowanie Programu ostonowego jest oczywiście jakimś wyjściem ale uważamy, że gwarancja pracy to obecnie najwyższe dobro. Strony ustaliły kolejne spotkanie na dzień 4 grudnia. Mamy nadzieję, że nie będziemy zmuszeni do rozpoczęcia strajku okupacyjnego AM TP, że choć w niewielkim stopniu ale jednak decydenci tego segmentu w Grupie ArcelorMittal zreflektują się i przyjmą najkorzystniejsze rozwiązanie dla pracowników. **K.W.**

Zmiany na stanowiskach w AMP

Piotr Barycki z dniem 1 stycznia obejmie stanowisko dyrektora obszaru Purchase to Pay oraz członka dyrekcji wykonawczej BCOE

Tomasz Cieśla z dniem 1 stycznia obejmie stanowisko dyrektora Logistyki i Transportu, będzie raportował do Czesława Sikorskiego, dyrektora zarządzającego Logistyka i Produkcja Koks.

Krzysztof Dziewoński od 1 stycznia obejmie stanowisko dyrektora ds. Inwestycji, Dekarbonizacja i będzie raportował do dyrektora ds. Dekarbonizacji Yvesa De Langhe

Goutam Sarker, obecnie dyrektor Inwestycji, Dekarbonizacja, od 1 stycznia obejmie stanowisko Project Assessment Lead w globalnym zespole CTO, będzie raportował do Jean-Philippe Torlet, w pierwszym kwartale 2024 będzie wspierał swojego sukcesora, Krzysztofa Dziewońskiego.

Śmiech, zabawa, miły, rodzinny czas, przedstawienie oraz wizyta świętego Mikołaja. I oczywiście moc prezentów! To wszystko czekało na najmłodszych w trakcie Spotkania Mikołajkowego organizowanego przez NSZZ Pracowników AMP S.A. 2 grudnia 2023 roku. Jak co roku, i tym razem, zorganizowaliśmy dla wszystkich dzieci naszych członków spotkanie z tym dziecięcym ulubieńcem. Impreza zaczęła się od przywitania każdego małego gościa z osobna i wręczenia mu słodkiego poczęstunku oraz pluszowej maskotki.

W ramach tegorocznego wydarzenia na scenie wystąpiła dla dzieci grupa teatralna krakowskich aktorów, prowadzona przez Marka Pysia. Dzięki temu przedstawieniu nasze pociechy mogły przenieść się w cudowny świat bajek i poznać klasykę polskiej literatury dziecięcej. Żaba, sum, leń, Pan Hilary i inni znani bohaterowie zapewнили świetną rozrywkę w trakcie przedstawienia przepełnionego muzyką i zabawą. Dość dodać, że mali goście, ku uciechu zarówno aktorów, jak i samych rodziców, dali się wciągnąć w ten wesoły spektakl, tańczyli, skakali i wspólnie recytowali znane im wiersze. Oczywiście nie mogło zabraknąć głównego punktu programu - wizyty świętego Mikołaja. Ten najbardziej wyczekiwany moment nastąpił tuż po przedstawieniu. Wszystkie dzieci zgromadziły się blisko tego sympatycznego dziadka z długą, białą brodą i czerwonym strojem. Choć był to dopiero 2 grudnia św. Mikołaj zrobił przyjemność wszystkim naszym milusińskim i na zaproszenie Organizatorów zjawił się u nas, by spędzić czas z dziećmi, wręczyć im podarunki i zrobić piękne zdjęcia.

Spotkania Mikołajkowe to nasza wieloletnia tradycja, na którą zawsze czekamy z niecierpliwością, by móc spędzić wspólne chwile w miłej, przedświątecznej atmosferze. Są one przeznaczone dla naprawdę wielu osób - w tym roku przybyło ponad 60 dzieci. To wydarzenie jest także czasem, w którym możemy spokojnie porozmawiać, poznać się i zintegrować. Spotkania z Mikołajem