

Biuletyn Informacyjny
NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

Porozumienie w sprawie działań łagodzących skutki społeczne w okresie tymczasowego wstrzymania pracy Wielkiego Pieca nr 3 w ArcelorMittal Poland S.A.

Oddział Dąbrowa Górnicza”.

Po intensywnych negocjacjach Strony ZUZP AMP SA podpisały Porozumienie w sprawie działań łagodzących skutki wstrzymania pracy WP3 w Dąbrowie Górniczej. Nadrzędnym celem dla Stron było zapewnienie wielkopieczownikom innej pracy w okresie tymczasowego postoju pieca. Strony ustaliły, iż w tym czasie pracownicy będą uczestniczyć w obowiązkowych oraz specjalistycznych szkoleniach, które umożliwią im zdobycie dodatkowych uprawnień. Ponadto wielu hutników będzie mogło wykorzystać zaległe i bieżące urlopy. Strony ponadto ustaliły możliwość oddelegowania pracowników za ich zgodą do pracy w ArcelorMittal Warszawa. Praca w warszawskiej hucie będzie miała na celu zaznajomienie się z piecami elektrycznymi oraz innym modelem obsługi linii produkcyjnych. Wyjazd do Warszawy będzie w całości pokryty przez firmę (dojazd, zakwaterowanie, dojazd do zakładu z miejsca zakwaterowania). Dodatkowo pracownicy otrzymają 105 zł netto dziennie (dieta, oraz kwota którą otrzymują pracownicy dojeżdżający z Krakowa do DG). Porozumienie dopuszcza także skorzystania z zapisów dotyczących „postojowego” jednak Pracodawca na obecną chwilę nie przewiduje realizacji tego rozwiązania. Niestety nie udało się określić terminu zakończenia wstrzymania pracy WP3. Na daleko kompromisowe propozycje Związków Zawodowych, Zarząd Spółki nie miał zgody władz Grupy ArcelorMittal. W trakcie rozmów przypomniano Pracodawcy składane deklaracje Zarządu AMP, gdy wstrzymano prace Wielkiego Pieca w Krakowie, których jak się okazało nie dotrzymano. Oby w tym przypadku było inaczej. Strona Społeczna przypomniwała Pracodawcy o swoim zaangażowaniu w ochronie rynku, o rozmowach z Rządem RP w sprawie wsparcia dekarbonizacji oraz obniżenia cen mediów energetycznych, a także o udziale w opracowaniu Planu strategicznego dla hutnictwa w Polsce. Nie chcielibyśmy rezygnować z naszego zaangażowania jednak gdyby okazało się, że Pracodawca nie zamierza wywiązać się z ponownego uruchomienia WP to będziemy zmuszeni podjąć radykalne kroki. Końcowe zapisy Porozumienia ustalają iż, strona społeczna będzie informowana co miesiąc o sytuacji i planach związanych z tymczasowym wstrzymaniem pracy WP nr 3 w Dąbrowie Górniczej.

Ogólnopolski Marsz Niezadowolenia – 27 września o godz. 12:00 pod budynkiem OPZZ!

Już 27 września, o godzinie 12:00, spotykamy się pod budynkiem OPZZ przy ul. Kopernika 36/40 w Warszawie, aby wspólnie wziąć udział w Ogólnopolskim Marszu Niezadowolenia. Czas dać wyraz naszym oczekiwaniom i domagać się zmian!

Bez ludzi pracy nie ma państwa!

Wspólnie podnosimy głos, by zwrócić uwagę na to, jak są ignorowani i pomijani przez rządzących. Dlaczego to właśnie ci, którzy codziennie pracują na rzecz rozwoju kraju, zostają pomi-

nięci w procesach decyzyjnych i inwestycjach? Czas, by to zmienić!

Nasze postulaty są jasne i konkretne. Żądamy:

Wyższych płac i ochrony miejsc pracy! Pracownicy zasługują na godne wynagrodzenie i stabilność zatrudnienia.

Solidnych usług publicznych! Edukacja, ochrona zdrowia, administracja – wszystko to musi funkcjonować sprawnie i na najwyższym poziomie.

Sprawiedliwego Zielonego Ładu! Transformacja ekologiczna musi być sprawiedliwa. Zamiast likwidacji miejsc pracy, potrzebujemy rozwoju i nowych szans zawodowych.

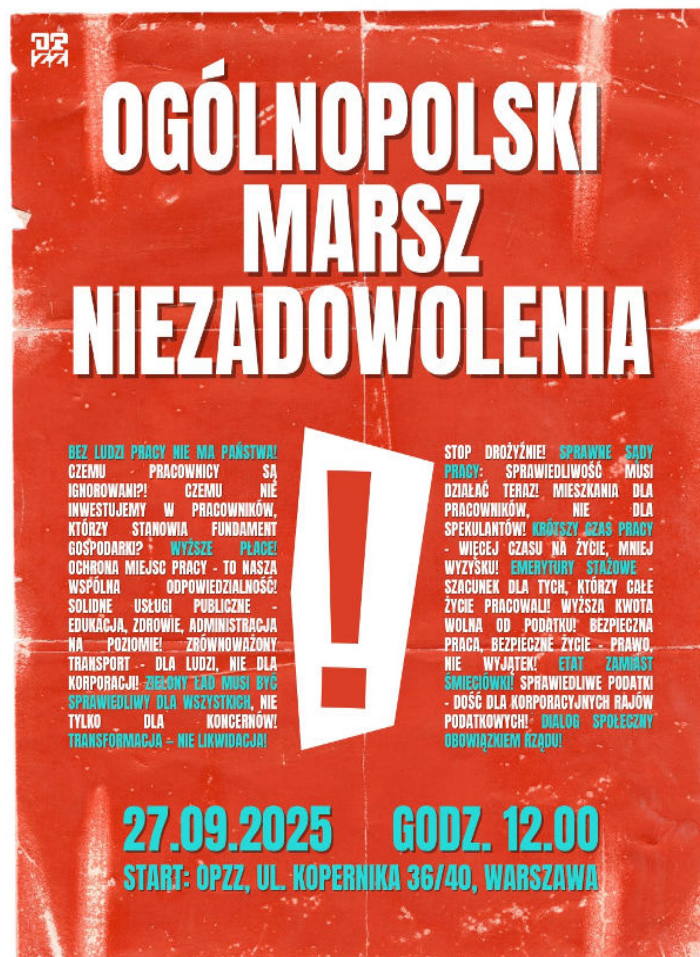
Zrównoważonego transportu! Czas na inwestycje w transport publiczny, który służy wszystkim obywatelom!

Sprawnych sądów pracy! Sprawiedliwość musi działać teraz. Pracownicy zasługują na szybkie i sprawiedliwe rozstrzygnięcie swoich spraw.

Mieszkań dla pracowników, nie dla spekulantów! Mieszkania muszą być dostępne dla tych, którzy codziennie pracują na rozwój kraju.

Krótszego czasu pracy! Więcej czasu na życie, mniej wyzysku. Chcemy lepszej jakości życia, nie tylko pracy na pełnych obrotach.

Cd str nr 2



Cd ze str nr 1.. Emerytur stażowych! Szacunek dla osób, które przez całe życie pracowały na dobro wspólne.

Bezpiecznej pracy, bezpiecznego życia! Każdy pracownik zasługuje na prawo do bezpiecznych warunków pracy i życia.

Etat zamiast śmieciówek! Koniec z niestabilnym zatrudnieniem i umowami śmieciowymi.

Dialogu społecznego jako obowiązku rządu! Dialog z pracownikami musi stać się priorytetem.

To tylko część naszych postulatów. Czas wyrazić nasze niezadowolenie!

Dość ignorowania ludzi pracy! Nie pozwólmy, by nasze głosy zostały zagłuszone. Razem jesteśmy silni – niech nasza obecność na marszu będzie jasnym sygnałem, że walczymy o nasze prawa, o naszą przyszłość!

27 września, godz. 12:00 – spotykamy się pod OPZZ!

Zespół Centralny

W dniu 7 sierpnia 2025 r. odbyło się, cykliczne spotkanie Zespołu Centralnego. Spotkanie stanowiło kontynuację wcześniejszych uzgodnień TOP6 z Pracodawcą w sprawie Porozumienia łagodzącego skutki wstrzymania pracy WP 3 w Dąbrowie Górniczej. Stronę pracodawcy reprezentowali: Stanisław Ból, Cezary Koziański, Jadwiga Radowiecka, Jarosław Olender, Jarosław Hadasz oraz Dariusz Stojak. Głównym punktem spotkania było omówienie treści wspomnianego Porozumienia. Według przedstawicieli pracodawcy, Porozumienie zabezpiecza interesy około 200 pracowników objętych skutkami postępu WP nr 3 w Dąbrowie Górniczej. Osoby te nie będą kierowane poza Oddział Surowcowy, chyba że same złożą taki wniosek. Takie rozwiązanie według Pracodawcy ma umożliwić szybkie i sprawne ponowne uruchomienie pieca, gdy zapadnie decyzja o jego wznowieniu. Przedstawiciele TOP6 poinformowali Przewodniczących organizacji związkowych o przebiegu rozmów i akceptacji zarówno zapisów Porozumienia jak i dodatkowego Protokołu z prowadzonych rozmów. W wyniku dyskusji Strony ustaliły treść w/w Porozumienia oraz uzgodniły, iż jego podpisywanie będzie się odbywało obiegowo w siedzibie Biura Dialogu Społecznego AMP S.A. Zapisy Porozumienia są dostępne na naszej Stronie internetowej. W kolejnym punkcie spotkania omówiono aktywności HR Spółki za 6 miesięcy 2025r. I tak na koniec 2024 roku we wszystkich oddziałach AMP S.A. zatrudnionych było 8788 pracowników. Po sześciu miesiącach 2025 roku pozostaje w zatrudnieniu już tylko 8595 (Kraków - 1716, Dąbrowa Górnicza - 3667, Sosnowiec - 296, Świętochłowice - 353, Chorzów - 293, ZKZ - 1296). To oznacza spadek zatrudnienia o 193 osoby. W tym samym okresie odeszło z firmy łącznie 356 osób. Zdecydowaną większość stanowili odchodzący na emeryturę - 193 osoby. Jednak niepokoić powinien fakt, iż 71 osób samodzielnie zdecydowało się rozstać z firmą, a prawie 2/3 z nich to pracownicy ze stażem poniżej 5 lat. Najwięcej odejść odnotowano w Dąbrowie Górniczej - 136 osób. W omawianym okresie zakończono 210 procesów rekrutacyjnych, co oznacza, że tylu nowych pracowników zostało zatrudnionych. Dla kolejnych 46 kandydatów proces rekrutacji został formalnie zamknięty i czekają oni na rozpoczęcie pracy. Dodatkowo 258 umów czasowych zamieniono na umowy na czas nieokreślony. To działanie można ocenić pozytywnie, choć trudno uznać je za przejaw strategicznego podejścia do zarządzania zasobami ludzkimi. O brakach kadrowych w AMP S.A. związki zawodowe mówią od dawna. Brakuje pracowników na wielu stanowiskach, jednak Pracodawca nie chce zatrudniać nowych osób. Powodów jest zapewne kilka, a dotyczą one przede wszystkim obni-

żenia produktywności, a to niestety wiąże się z poziomem zatrudnienia. Kolejny ważny aspekt dotyczy poziomu wynagrodzeń. Huta niestety nie jest zakładem, który poziomem zarobków może konkurować z wieloma innymi firmami. Niestety sytuacja w obsadach stanowisk z każdym miesiącem się pogarsza, co bezpośrednio wpływa na komfort i bezpieczeństwo pracy. Analiza powodów rezygnacji z pracy nie napawa optymizmem. Aż 34% odchodzących wskazało na niesatysfakcjonujące wynagrodzenie. Kolejne powody to warunki pracy i brak perspektyw rozwoju (9%) oraz inne przyczyny (17%). Najbardziej zastanawia fakt, że aż 40% osób nie udzieliło żadnej odpowiedzi. Wskaźnik absencji w czerwcu wyniósł 4,06%, a narastająco od początku roku - 4,95%. To poziom, który HR uzna zapewne za „stabilny”. Kwestia urlopów także sprowadza się do określonych wskaźników. Celem na 2025 rok jest zejście do poziomu średnio dwóch dni niewykorzystanego urlopu na pracownika. Obecny wskaźnik jest o wiele za duży, jednak większość pracowników będzie korzystała z urlopów w miesiącach letnich, a wówczas zapewne „statystyki znacznie się poprawią”. Niestety w kwestii dotyczącej zatrudnienia mamy rozbieżne zdania. Jeśli Spółka pozostanie zależna od „wskaźników” to obawiamy się, że w dalszym ciągu będziemy obserwować dalszy odpływ pracowników zwłaszcza tych młodych, którzy powinni uzupełnić lukę pokoleniową.

W ostatnim punkcie spotkania Strona Pracodawcy przekazała informacje na temat aktualnego statusu podpisywania protokołu dodatkowego nr 4 do ZUZP.

K.W.

INFORMACJA DLA PRACOWNIKÓW BWZ

Pomimo licznych komunikatów, spotkań informacyjnych oraz rozwieszonych ulotek dotyczących zakazu dokarmiania kotów na terenie zakładu Walcownia Zimna, nadal odnotowujemy przypadki świadomego łamania tych zasad przez niektórych pracowników.

Przypominamy, że obecność zwierząt w pobliżu hal produkcyjnych - w szczególności w rejonie BWZ - stanowi poważne zagrożenie dla bezpieczeństwa pracy, higieny oraz ciągłości procesów technologicznych. Dokarmianie kotów w tych strefach jest działaniem sprzecznym z polityką zakładu i będzie traktowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Dla zobrazowania skali zagrożenia przypominamy, że 17 lutego 2025 r. w zakładzie Eurogal w Ivoz-Ramet (Belgia) doszło do poważnego incydentu - kot dostał się do stacji elektrycznej, powodując eksplozję wyłącznika wysokiego napięcia i zatrzymanie linii cynkowniczej. Zakład został zamknięty na kilka dni, co skutkowało znacznymi stratami finansowymi.

Do podobnego zdarzenia doszło również na terenie naszego zakładu. W dniu 7 lipca 2025 r. pracownik, próbując pomóc bezpańskiemu kotu, został przez niego pogryziony i podrapany, co wymagało interwencji medycznej.

Obecność zwierząt na hali stanowi również zagrożenie dla nich samych. W ciągu ostatniego roku konieczne było przeprowadzenie dwóch akcji ratunkowych w celu uwolnienia uwięzionych kotów. W działania te zaangażowana była zarówno straż pożarna, jak i pracownicy BWZ.

Dodatkowo, w zakładzie odnotowano straty finansowe wynikające z korozji pochodzenia zwierzęcego na wyrobach gotowych. Zanieczyszczenia te wpływają negatywnie na jakość produktów, prowadzą do reklamacji klientów oraz zwiększają koszty produkcji. Obecność kotów w strefach produkcyjnych generuje zatem nie tylko zagrożenia bezpieczeństwa, ale również realne straty ekonomiczne.

- W 2024 roku przeklasyfikowano 187,25 ton materiału, co wygenerowało stratę w wysokości 125 497 PLN.

- W 2025 roku (do dnia 23 lipca) przeklasyfikowano już 122,03 tony materiału, co przełożyło się na stratę 82 446 PLN.

W związku z powyższym informujemy, że:

Każdy kolejny przypadek dokarmiania kotów na terenie zakładu, w szczególności w miejscach niebezpiecznych (np. na/w halach BWZ i ich bezpośrednim sąsiedztwie), będzie skutkował wszczęciem postępowania dyscyplinarnego. Dalsze ignorowanie obowiązujących zasad nie będzie tolerowane.

Dyrekcja AMP

Posiedzenie Małopolskiej Terenowej Komisji ZFŚS w AMP S.A. O/Kraków

21.08. 2025 roku odbtło się kolejne posiedzenie Małopolskiej Komisji ZFŚS. Obrady otworzyła Przewodnicząca Małopolskiej Terenowej Komisji Świadczeń Socjalnych w ArcelorMittal Poland S.A. Pani Jadwiga Radowiecka. Posiedzenie TKŚS odbyło się zdalnie z wykorzystaniem komunikatora Microsoft Teams. Członkowie Komisji jednocześnie wyrazili zgodę na taką formę prowadzenia posiedzenia Komisji, a także zapewnili iż podczas posiedzenia zdalnego po swojej stronie zapewniają brak dostępu do informacji i danych przez osoby nie będące członkami komisji w celu ochrony danych osobowych, w tym danych o stanie zdrowia. Przewodnicząca przedstawiła szczegółowe wykorzystanie środków ZFŚS za 7 m-cy 2025 r. omawiając wydatki na poszczególne rodzaje świadczeń w porównaniu do roku 2024r. Komisja ustaliła, że rozpatruje wnioski / podania przesłane przez HUT-PUS w formie elektronicznej oraz za pośrednictwem strony SocialnyPro. Swoje decyzje o zapomogach, ofertach wypoczynku po pracy itp. Komisja po zaakceptowaniu podaje na wykazach zbiorczych do firmy obsługującej do realizacji pocztą elektroniczną. Podczas obecnego posiedzenia Komisji rozpatrzono 15 wniosków o zapomogi dla pracowników, oraz 19 wniosków o zapomogi dla byłych pracowników EiR. Komisja w jednym przypadku wstrzymała się z decyzją do czasu uzupełnienia dokumentacji medycznej o wynik z badania histopatologicznego. Ponadto MTKŚS rozpatrzyła pozytywnie 13 wniosków o udzielenie pożyczki na cele mieszkaniowe – remont lub modernizacja domu/mieszkania. Jeden z wniosków został nie został zaakceptowany. Komisja przypomina, że termin podpisywania umów pożyczkowych trwa do 31.10.2025 r. Wpłaty 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 terminie jest traktowane jako rezygnacja z przyznanej pożyczki i wniosek zostaje anulowany. W celu umówienia terminu podpisania umowy pożyczki należy dzwonić pod nr telefonu **12 643 87 42 lub 12 643 87 43**. Oprocentowanie pożyczki wg zapisów Regulaminu ZFŚS na 2025 r. – Tabela nr 7. Ponadto Komisja zaakceptowała ofertę wycieczki przygotowaną przez HUT-PUS do miejscowości Małe Ciche w dniach 14.11.2025r. – 16.11.2025r. i wyraziła zgodę na dofinansowanie. Wysokość dofinansowania zgodna z obowiązującym w 2025r. Regulaminem ZFŚS AMP S.A.

J. Sterkowicz

Projekt Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych na 2026 rok w ArcelorMittal Poland S.A.

Zgodnie z art. 8 ust. 2 ustawy o ZFŚS, pracodawca ustala Regulamin zgodnie z art. 27 ust.1 albo z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych Pracodawca przekazał zakładowym organizacjom związkowym projekt Regulaminu ZFŚS, który został opracowany w oparciu o ustawę z dnia 4 marca 1994. Teraz w terminie 30 dni od daty przekazania Projektu Regulaminu ZFŚS, zakładowe organizacje związkowe działające w Spółce zobowiązane są do przedstawienia wspólnie uzgodnionego stanowiska. Strona społeczna po otrzymaniu projektu Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych omówi poszczególne jego zapisy. Nasz Związek po analizie projektu przedstawi swoje propozycje. Niezbędnym wydaje się wprowadzenie zmian w progach dochodowych i dofinansowaniu świadczeń. Głównym celem Organizacji Związkowych będzie jak najszybsze wynegocjowanie Regulaminu tak, aby już w październiku pracownicy mogli rezerwować wczasy na rok 2026, a firmy realizujące świadczenia socjalne miały wiedzę na temat dofinansowań dla pracowników AMP S.A.

Posiłki - aktualności

Czy wiesz że:

Cena za posiłek wynosi 23,76 zł netto tj. 25,66 zł brutto. Dopłata przez pracownika do posiłków regeneracyjnych poczynawszy od roku 2022 pozostaje – na podstawie Porozumień przedstawicieli ArcelorMittal Poland S.A. z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi Spółki – bez zmian i wynosi 1,48 zł za jeden posiłek. Możesz samodzielnie skomponować swój posiłek (np. zupa i sałatka, inne danie z oferty – wykluczone jest pobranie samych napojów/mleka), zamiast korzystać wyłącznie z ustalonego wcześniej zestawu posiłku (wyjątkiem jest tutaj posiłek profilaktyczny, gdzie z uwagi na odpowiednią kaloryczność decyzyjność pracownika jest mniejsza).

Ważne zasady:

- Rozliczanie kosztu posiłku następuje zgodnie z cennikiem poszczególnych dań dostępnych na stołówce.

- Jeśli wybrany przez Ciebie zestaw przekroczy kwotę 25,66 zł – różnicę należy dopłacić we własnym zakresie.

- Jeśli wartość wybranych dań będzie niższa niż 25,66 zł – nie przysługuje zwrot różnicy.

Prosimy o uwzględnienie powyższych zasad przy wyborze dań. Zmiana ta daje większą swobodę w komponowaniu posiłków, ale wymaga również świadomego podejścia do wartości zamówienia.

Pamiętaj: Dodatki do posiłku (takie jak np. ryż/ziemniaki) mogą być dowolnie komponowane, ale w ramach dostępności danych składników.

Zachęcamy do: Korzystania z aplikacji m-Huta oraz studni, gdzie znajdziecie Państwo m.in. zaktualizowane menu.

Jak zgłosić reklamację: Jeśli uważasz, że jakość Twojego posiłku jest poniżej obowiązujących standardów zgłoś ten fakt niezwłocznie osobie wydającej posiłek. Wszelkie uwagi, sugestie oraz propozycje związane z jakością posiłków, obsługą, organizacją serwisu lub innymi aspektami świadczonych usług możesz kierować również na adres: w Krakowie - reklamacje@hutpus.pl, w innych lokalizacjach: reklamacje@consensus.pl Książka sugestii i wniosków.

Zespół HR

Spotkanie Braci hutniczej

Przypominamy, iż zapisy na spotkanie „Braci hutniczej” prowadzi Przewodniczący Zarządów Zakładowych. Przewodniczący przyjmują także symboliczne wpisowe, które zasili środki finansowe przeznaczone na losowanie „nagród niespodzianek” podczas naszego spotkania.



UL. STRZELCÓW 26, KRAKÓW

10.10.2025
PIĄTEK

17.00-
21.00

Wydarzenie to będzie doskonałą okazją do niezobowiązujących rozmów, zacieśnienia relacji między przedstawicielami branży oraz do wspólnego spędzenia czasu w atmosferze tradycji i gościnności.

Zaprasza Zarząd NSZZ Pracowników AMP S.A.

Z prasy: ArcelorMittal Warszawa zwiększył efektywność o jedną czwartą. ArcelorMittal Warszawa zaprezentował Raport Zrównoważonego Rozwoju za rok 2024. Wśród wskazanych działań wymieniono inwestycje w proces produkcyjny. Pozwoliły one zwiększyć efektywność energetyczną o 25 proc. i ograniczyć emisję gazów cieplarnianych. W listopadzie ubiegłego roku w stalowni ArcelorMittal Warszawa zakończyła się wymiana okapu nad łukowym piecem EAF, który służy do odciągu spalin z nad pieca elektrycznego. Dotychczasowy okap, został zastąpiony urządzeniem, wykonanym w nowej technologii z blachy nierdzewnej. Nowy okap zapewnia lepszą szczelność i jest większy niż jego poprzednik, co oznacza także, że wzrosła o ponad 25 proc. pojemność pochłaniania spalin. W końcu 2024 r. rozpoczęła się instalacja nowych filtrów odpylania, które usprawniają dodatkowo odciąg pyłów z nad pieca elektrycznego. Filtry czekały ponad rok na wszystkie formalne pozwolenia, które umożliwiają rozpoczęcie prac. Został on uruchomiony w czerwcu tego roku i zwiększył skuteczność systemu odpylania stalowni o jedną trzecią. W stalowni zainstalowano także suszarki do wygrzewania kadzi pośrednich w obszarze ciągłego odlewania stali (COS). Zapewniają one lepsze nagrzewanie dyszy w kadzi pośredniej, zmniejszając zużycie gazu i ograniczając emisję CO₂.

Indie nie chcą płacić unijnego podatku węglowego. Wolą zrobić własny ETS i zachować pieniądze. Wprowadzenie CBAM, tzw. granicznego podatku węglowego, przez UE zwiększy koszty indyjskich hut. Pieniądze płacone w ramach CBAM to dla nich strata. Jeżeli zrobi się własną opłatę węglową, to co prawda koszty hut też wzrosną, ale pieniądze pozostaną w Indiach i można je będzie inwestować, np. w transformację energetyczną. CBAM (ang. Carbon Border Adjustment Mechanism, czyli mechanizm dostosowywania cen na granicach z uwzględnieniem emisji CO₂) odbije się na indyjskim przemyśle, powodując zmniejszenie PKB o 0,2 - 0,3 proc. przez odpływ części środków (wpłaconych jako CBAM) do unijnego budżetu. Indie w zasadzie nie musiałyby bać się CBAM, bo ich eksport do Unii Europejskiej to równowartość ledwie 0,2 ich PKB. Tyle że 90 proc. tego eksportu stanowi stal. Dla przemysłu stalowego CBAM miałyby już więc znaczenie, a ten Indie uważają za jedną z kluczowych branż.

ArcelorMittal pokazał wyniki. Koncern mocno liczy na realizację unijnych planów. Wielkość produkcji i przychodów ArcelorMittal w drugim kwartale tego roku nieco spadły. Wynik EBITDA pozostał na niemal niezmienionym poziomie, a skorygowany zysk netto wzrósł. Firma liczy na unijne zapowiedzi większego inwestowania w obronność i infrastrukturę. Produkcja stali surowej przez ArcelorMittal wyniosła w drugim kwartale roku 14,4 mln ton, a dostawy na rynek 13,8 mln ton. Wartość sprzedaży spadła rok do roku, do 15,926 mld dolarów. Przy marży 135 dolarów/tonę, EBITDA wyniosła 1,86 mld dolarów. W pierwszym półroczu osiągnięto wartość sprzedaży na poziomie 30,724 mld dolarów (niemal 2 mld mniej niż rok wcześniej). Wartość EBITDA spadła do 3,44 mld dolarów. Dzięki rekordowemu wzrostowi produkcji rudy żelaza w liberyjskim oddziale firmy produkcja rudy wzrosła z 9,5 mln ton w drugim kwartale ubiegłego roku do 11,8 mln ton obecnie. Firma uważa, że Liberia jest w stanie wyprodukować w tym roku do 20 mln ton rudy żelaza. Mówiąc o sytuacji w Europie Aditya Mittal uznał za „wyraźnie pozytywne dla przemysłu stalowego” tendencje do zwiększania wydatków rządowych na obronność i infrastrukturę. Jego zdaniem "Plan działania w zakresie stali i metali" identyfikuje kluczowe czynniki niezbędne do odbudowy konkurencyjności sektora. Skuteczny mechanizm graniczny dla emisji CO₂ oraz bardziej efektywne instrumenty handlowe, ograniczające napływ importu, mogą się przyczynić do poprawy wykorzystania unijnych mocy produkcyjnych w sektorze stali i odbudowy kondycji całej branży.

Szczepienia przeciw grypie

Z pasją po zdrowie

**Szczepienia przeciw grypie!**

Już teraz możesz złożyć deklarację chęci przystąpienia do programu szczepień przeciw grypie w ArcelorMittal Poland S.A. w sezonie 2025/2026.

Formularz deklaracji przystąpienia do programu szczepień przeciw grypie znajdziesz poniżej lub na stronie studnia/bhp/tydzien_zdrowia_2025.

Wypełnij go i wyślij w formie skanu lub zdjęcia z telefonu w terminie do:

- 5 września 2025 r. - pracownicy ZK Dziesizowice
- 14 września 2025 r. - pracownicy pozostałych oddziałów AMP S.A.

na adres zdrowie@arcelormittal.com lub numer 668 461 879 lub 664 781 806.

Podpisany dokument możesz również dostarczyć do Biura BHP lub wsparcia BHP w Twoim oddziale:

- Dąbrowa Górnicza - budynek Inżyniering pok. 213 lub 210
- Kraków - budynek straży pożarnej pok. 13 lub 16
- Chorzów - budynek dyrekcyjny pok. 41
- Świętochłowice - budynek dyrekcyjny pok. 108 lub 202
- Sosnowiec - budynek socjalny pok. 10
- Dziesizowice - budynek szkoleniowy pok. 1

Ze szczepionek mogą skorzystać pracownicy ArcelorMittal Poland S.A. oraz członkowie ich rodzin (osoby zamieszkujące w tym samym gospodarstwie domowym).

Koszt szczepionki wraz z zaszczepieniem pokrywa w całości ArcelorMittal Poland S.A.

Koszty podatku i ubezpieczeń społecznych związanych z wykonywanymi szczepieniami ponosi pracownik i zostaną one potrącone przez listę plac. Średni koszt podatku i ubezpieczeń wyniesie około 45 zł/osobę. Dokładna kwota widoczna będzie na pasku płacowym. Ostateczna wysokość kwoty potrąceń uzależniona jest od ceny szczepionki oraz od indywidualnych warunków rozliczeniowych pracownika, wynikających z ustawy podatkowej.

Szczepienie przeciw grypie pozwala w dużym stopniu zmniejszyć ryzyko powikłań pogrypowych!