

Biuletyn Informacyjny
NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

**Wystąpienie Organizacji związkowych w sprawie wzrostu
płac w 2026 roku**

Zakładowe Organizacje Związkowe po analizie oczekiwań pracowników oraz wspólnych negocjacjach przekazały Stanowisko w sprawie wzrostu miesięcznych wynagrodzeń w AMP oraz Spółkach zależnych w 2026 roku.

Stanowisko Strony Związkowej

Dotyczy: wzrostu miesięcznych wynagrodzeń za pracę Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i spółek z Grupy ArcelorMittal w 2026 roku.

Zakładowe Organizacje Związkowe podpisane pod niniejszym pismem występują z wnioskiem o dokonanie z dniem 1 stycznia 2026 roku następujących zmian płacowych i wprowadzenia świadczeń dla Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i spółek z Grupy ArcelorMittal w Polsce objętych ZUZP:

1. Podwyższenie miesięcznych płac zasadniczych pracowników Spółki średnio o kwotę 700 złotych metodą uzgodnioną przez Strony ZUZP w porozumieniu płacowym.

2. Wypłacenie rocznej nagrody za wkład pracy pracowników w funkcjonowanie Spółki w 2025 roku w wysokości 5000 złotych dla każdego pracownika, który był zatrudniony w 2025 roku w firmie w terminie uzgodnionym przez Strony ZUZP.

3. Wypłacenie pracownikom Spółki nagrody za wynik EBITDA w wysokości 3000 złotych dla każdego uprawnionego pracownika, z zastrzeżeniem, że wysokość tej nagrody może być zwiększona w przypadku osiągnięcia lepszego od zakładanego wyniku EBITDA. Szczegółowe zasady i termin wypłaty nagrody EBITDA określają Strony ZUZP w ww. porozumieniu płacowym.

4. Utrzymanie dla pracownika wysokości odpłatności za posiłki regeneracyjne na obecnie obowiązującym poziomie (1,48zł).

Zwracamy uwagę na konieczność dokonania w 2026 r. wzrostu wynagrodzeń pracowników ze względu na rosnące koszty utrzymania rodzin, w tym podstawowych artykułów i usług potrzebnych do życia oraz wciąż rosnących cen energii i czynszów. Bacząc na rynek pracy ArcelorMittal Poland S.A. musi zapewnić swoim doświadczonym pracownikom stabilizację i poczucie bezpieczeństwa, dzięki czemu nie tylko zagwarantuje sobie załogę związaną z zakładem pracy oraz podejmującą kolejne wyzwania, ale również świetnych ambasadorów firmy, dzięki którym będzie mogła uzyskać na zewnątrz wizerunek pracodawcy odpowiedzialnego, rzetelnego, z którym warto wiązać przyszłość. To z pewnością przełoży się na atrakcyjność spółki oraz postawi ją w pierwszych szeregach wśród profesjonalnych pracowników poszukujących nowego zatrudnienia.

Niejednokrotnie zwracaliśmy uwagę na potrzebę odbudowy wizerunku/rangi hutnika, który będzie postrzegany jako zawód cieszący się szacunkiem i zainteresowaniem. Opinię tą wielokrotnie podzielał również i pracodawca. Nie da się tego jednak zrobić bez zaangażowania środków na wzrost wynagrodzeń. To wynagrodzenie pracownika bowiem w zdecydowanym stopniu świadczy o pracodawcy i to w oparciu o to kryterium jest oceniany.

Nie bez znaczenia są także wszelkie działania i wysiłki podejmowane przez organizacje związkowe na rzecz poprawy warunków funkcjonowania ArcelorMittal Poland S.A. i całej grupy zarówno w Polsce, jak i w Europie, w których aktywnie uczestniczą pracownicy naszej firmy. Owszem – można powiedzieć, że walczymy tutaj o swoje miejsca pracy, ale trzeba też podkreślić, że to właśnie zaangażowanie przyniosło i nadal przynosi wymierne korzyści pracodawcy, którymi należy się podzielić.

Oddział Huta Królewska do zamknięcia !!!

25 listopada 2025 roku na nadzwyczajnym spotkaniu z Prezesem Zarządu AMP Panem Wojciechem Koszutą dowiedzieliśmy się o podjętej przez Zarząd Spółki decyzji o zamknięciu Oddziału Huta Królewska AMP S.A. Niestety ta wiadomość już „krążyła” w internecie, więc nasza rozmowa z Zarządem AMP była raczej przekazaniem decyzji nie mającej nic wspólnego z dialogiem społecznym. Huta Królewska to kolejny Zakład zamykany przez władze Spółki. Instalacje zostaną zatrzymane do końca grudnia 2025 roku. Mimo, że Huta Królewska ma w swoim asortymencie specjalistyczne wyroby, jej udział w całkowitym wolumenie produkcji AMP stanowi mniej niż 1 proc. Wyniki finansowe Oddziału nie pozwalają na sfinansowanie koniecznych inwestycji, a bez tego bezpieczna praca według dyirekcji Spółki jest niemożliwa. Po Krakowskim Oddziale przyszła kolej na zakłady śląskie. Pracownicy AMP pytają czy to koniec zamykania instalacji hutniczych? Czy należy przygotować się do kolejnych trwałych wyłączeń? Zakład Huta Królewska zatrudniał 270 pracowników. Dział HR złożył deklaracje podczas spotkania z pracownikami i Związkami Zawodowymi, iż nikt z pracowników nie zostanie zwolniony, a priorytetem będzie zapewnienie pracy wszystkim zatrudnionym w Chorzowie. Jednocześnie rozpoczęto rozmowy na temat ustalenia Porozumienia łagodzącego skutki trwałego wyłączenia Oddziału Huta Królewska.

28 listopada Zarząd AMP dokonał wspólnie ze związkami zawodowymi uzgodnień w sprawie działań łagodzących skutki trwałego zamknięcia Huty Królewska. Porozumienie wzorowane jest na wynegocjowanych zapisach dotyczących łagodzenia skutków trwałego zamknięcia krakowskiej Koksowni i części surowcowej w O/Kraków. Jak zapewniał Dyrektor Personalny Pan Stanisław Ból nadrzędnym celem dla AMP jest zaoferowanie wszystkim pracownikom miejsc pracy w innych Oddziałach tj w Dąbrowie Górniczej, Świętochłowicach lub Sosnowcu. W przypadku nabywania uprawnień emerytalnych lub możliwości skorzystania ze świadczeń przedemerytalnych zapisy są takie same jak ustalone w Porozumieniu przy zamykaniu trwałym zakładów w Krakowie. Strony Porozumienia ustaliły dodatkowo, iż AMP zorganizuje transport z Chorzowa do innych lokalizacji spółki, a osobom chcącym korzystać z transportu publicznego lub własnego środka transportu wypłaci ryczałt miesięczny w wysokości 300zł brutto. AMP pokryje także koszty szkoleń i uprawnień niezbędnych na nowych stanowiskach pracy. **KW**

Spotkanie z Wojewodą, Prezydentem i Marszałkiem Województwa Małopolskiego



28 listopada 2025 roku z inicjatywy naszego Związku odbyło się spotkanie organizacji związkowych działających w krakowskim Oddziale AMP, przedstawicielami dyrekcji AMP oraz przedstawicielami spółek hutniczych z Wicewojewodą Ryszardem Śmiałkiem, Wiceprezydentem Stanisławem Mazurem oraz Wicemarszałkiem Ryszardem Pagaczem. Spotkanie było odpowiedzią na wystąpienie organizacji związkowych Oddział Kraków/AMP w sprawie wsparcia działań na rzecz ochrony hutnictwa w Polsce oraz wsparcia działań wspomagających bardzo trudną sytuację spółek hutniczych w Krakowie. Przedstawiciele organizacji związkowych uzależnili przeprowadzenie w Krakowie tzw. „marszu gwiazdowego” wzorem protestu, który odbył się w Katowicach od efektu rozmów z władzami Krakowa. Przypomnieli obecnym władzom w jakiej sytuacji jest hutnictwo w Polsce. Jak wpływa na wynik ekonomiczny poszczególnych hut i spółek hutniczych niekontrolowany import stali spoza UE w tym z Ukrainy gdzie pozbawiona obciążeniami i opłatami za CO₂, a także dopłatami, stal jest zdecydowanie tańsza od produkowanej w Polsce. Zapowiedź wprowadzenia od 1 stycznia 2026 roku CBAM (*Carbon Border Adjustment Mechanism*), mechanizmu Unii Europejskiej, który od **1 stycznia 2026 r.** zacznie obowiązywać w pełnym zakresie miałyby poprawić sytuację sektora hutniczego. Jego celem jest wyrównanie kosztów emisji CO₂ pomiędzy producentami w UE a importerami spoza UE, aby zapobiec tzw. ucieczce emisji i wspierać globalną dekarbonizację. Niestety w trakcie spotkania przedstawiciele AMP przekazali „niebezpieczną” dla hutnictwa informację dotyczącą głosowania Ustawy dotyczącej wdrożenia tego mechanizmu gdzie posłowie opozycji zagłosowali przeciw jej wdrożeniu. Ustawa co prawda została przyjęta głosami Koalicji rządzącej



jednak teraz przy podpisywaniu wspomnianej Ustawy Prezydent może ją zawetować co oddali na długie miesiące próbę wyrównania kosztów emisji CO₂ pomiędzy producentami w UE, a importerami spoza UE. W dalszej części spotkania wypowiedzieli się przedstawiciele AMP oraz spółek hutniczych, przedstawiając bardzo trudną sytuację zakładów. Branża hutnicza, będąca jednym z kluczowych filarów przemysłu województwa małopolskiego, od dłuższego czasu boryka się z poważnymi wyzwaniami rynkowymi, takimi jak: gwałtowny wzrost kosztów energii i surowców, spadek popytu na stal w kluczowych sektorach (budownictwo, motoryzacja), rosnące koszty związane z polityką klimatyczną i koniecznością transformacji technologicznej, znaczący wzrost całkowitych kosztów zatrudnienia pracowników. Dodatkowo spółki hutnicze od dłuższego czasu obserwują systematyczne ograniczanie działalności głównego kontrahenta – ArcelorMittal Poland S.A. – które prowadzi do zamykania kolejnych zakładów i redukcji zleceń dla firm współpracujących. W konsekwencji lokalne przedsiębiorstwa odnotowują znaczące spadki przychodów, co realnie zagraża ich płynności finansowej. Występuje ryzyko efektu domina, który może doprowadzić do niewypłacalności wielu podmiotów zatrudniających setki pracowników z naszego regionu. Przedstawiciele spółek hutniczych zwrócili się do obecnych na spotkaniu władz Krakowa z wnioskiem o rozważenie uruchomienia lub wsparcie inicjatyw, które mogłyby obejmować m.in.: nawiązanie ścisłej współpracy z jednostkami samorządu terytorialnego oraz spółkami komunalnymi działającymi na terenie Małopolski, preferencyjne programy wsparcia finansowego dla firm z sektora hutniczego i MŚP, ulgi podatkowe lub lokalne zachęty inwestycyjne, programy wspierające rozwój cyfryzacji i automatyzacji w przedsiębiorstwach, działania sprzyjające utrzymaniu i tworzeniu miejsc pracy w regionie, współpracę przy tworzeniu programów osłonowych dla pracowników zagrożonych redukcją zatrudnienia oraz działań wspierających przekwalifikowanie i utrzymanie kadry w regionie, zainicjowanie dialogu z rządem oraz instytucjami finansowymi w celu opracowania rozwiązań systemowych, które pozwolą utrzymać konkurencyjność branży hutniczej i stabilność lokalnej gospodarki.

– *Stal to materiał strategiczny, który wykorzystywany jest w wielu branżach. Ma ona duże znaczenie dla gospodarki i bezpieczeństwa. Dziękuję za dzisiejsze spotkanie, które było okazją do rozmowy o tej ważnej gałęzi gospodarki* – mówił II wicewojewoda małopolski Ryszard Śmiałek, także w podobnym tonie wypowiadali się Wiceprezydent Stanisław Mazur oraz Wicemarszałek Ryszard Pagacz. Deklarowali swoje wsparcie wszelkich inicjatyw, które mogą pomóc branży hutniczej. Apelowali także o rozagę w podejmowaniu decyzji dotyczących protestów w Krakowie. Przedstawiciele organizacji związkowych zaapelowali do władz Małopolski (Wojewody, Prezydenta, Marszałka) by wszyscy razem upomnieli się o los zakładów hutniczych w tym spółek związanych z hutą. Oczekujemy „poważnego i mocnego w słowie” **WSPÓLNEGO** wsparcia proponowanych rozwiązań dotyczących poprawy sytuacji w zakładach i spółkach hutniczych. Obecni na spotkaniu Wicewojewoda Ryszard Śmiałek, Wiceprezydent Stanisław Mazur oraz Wicemarszałek Ryszard Pagacz zadeklarowali, iż wspólnie przygotowują wystąpienie, które zostanie skierowane do Premiera Donalda Tuska, Prezydenta RP, Marszałków Sejmu i Senatu oraz Przewodniczących Klubów poselskich. Mamy nadzieję, że wspólne stanowisko ponad podziałami politycznymi płynące z Krakowa pomoże w podjęciu dobrych decyzji przez Rząd RP dla sektora energochłonnego ze szczególnym uwzględnieniem hutnictwa w Polsce.

Szkolenie SIP

W dniu 28 listopada 2026 roku przy współpracy z Okręgowym Inspektorem Pracy w Krakowie, NSZZ Pracowników AMP SA zorganizował szkolenie dla Społecznych Inspektorów Pracy. Szkolenie prowadził Starszy Inspektor Pracy kol. Paweł Wieczorek, który doskonale zna nasz Krakowski Oddział i zagrożenia wynikające ze specyfiki pracy hutników. Pan Inspektor podczas szkolenia skupił uwagę uczestników na kilku najważniejszych zagadnieniach zaczynając swój wykład od przepisów prawnych dotyczących Społecznej Inspekcji Pracy. Następnie omówił aktualizację przepisów dotyczących SIP z zakresu prawa pracy, prawidłowego oceniania przyczyn wystąpienia wypadku i prowadzenia dochodzenia powypadkowego. Omówił także nowe regulacje prawne dotyczące emerytur pomostowych oraz umowy cywilnoprawne, umowy o pracę. Obecni na sali hutnicy, członkowie naszego Związku i zarazem Społeczni Inspektorzy Pracy aktywnie uczestniczyli w prowadzonym profesjonalnie i ciekawie szkoleniu. Na zakończenie spotkania wszyscy obecni na sali związkowcy wnioskowali o prowadzenie cyklicznych szkoleń, które utrwalają wiedzę i wnoszą do pracy Inspektorów nowe wiadomości. W trakcie szkolenia kol. Artur Dutka z rąk Inspektora Pawła Wieczorka odebrał wyróżnienie, które przyznał Główny Inspektor Pracy w Warszawie. Wcześniej kol. Artur Dutka w cyklu Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy w Krakowie organizowanym przez Okręgowego Inspektora Pracy zdobył pierwsze miejsce w województwie małopolskim. Bardzo dziękuję naszym uczestnikom szkolenia, a przede wszystkim szkolącemu Pawłowi Wieczorkowi za profesjonalizm i umiejętność dotarcia do uczestników z nowymi wiadomościami.

J. Kawula



W dniu 18 listopada w Muzeum Sztuki i Techniki Japońskiej Manggha odbyła się tegoroczna Gala Konkursów Państwowej Inspekcji Pracy. W konkursie Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy I miejsce zdobył przedstawiciel NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. pracownik zakładu BWG i zarazem Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy kol. Artur Dudka. Po wręczeniu statuetki w kilku słowach podsumował swoją pracę Społecznego Inspektora Pracy dodając, że na to de facto składają się wszyscy pracownicy zakładu zgłaszający zdarzenia lub anomalie BHP. Gratulujemy i życzymy dalszych sukcesów.

J. Kawula

REGULAMIN ZFŚS w ArcelorMittal Poland S. A. w 2026 r. – w pigułce dla pracownika

2. Pełna treść Regulaminu wraz z tabelami dofinansowania oraz wnioski, a także inne przydatne informacje dostępne wkrótce w firmach obsługujących oraz w Sharepoincie HR w zakładce Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych
3. Pracownik korzysta ze świadczeń ZFŚS u obsługującego Fundusz. Przez obsługującego Fundusz należy rozumieć w przypadku pracowników obsługiwanych kadrowo w:
 - a) Krakowie – firmę Hut-Pus S.A.,
 - b) Dąbrowie Górniczej (w tym w Centrali), Sosnowcu, Chorzowie, Świętochłowicach, Zdzeszowicach – firmę IMPEL FACILITY SERVICES Sp. z o.o.
4. Od 2022 r. obsługa Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych prowadzona przez firmę IMPEL FACILITY SERVICES Sp. z o.o. odbywa się tylko za pośrednictwem specjalnej strony SocialPartner dostępnej pod adresem <https://socialpartner.pl>
5. Od 2025 r. obsługa Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych prowadzona firmę Hut Pus odbywa się za pośrednictwem specjalnej strony SocialPro HUT PUS S.A. dostępnej pod adresem <https://zfss.hutpus.com.pl/>
6. Pracownik, którego miejsce obsługi kadrowej jest inne niż miejsce pracy lub zamieszkania może wybrać dogodnie dla niego miejsce obsługi socjalnej. Ww. postanowienia dotyczą również pracowników, którzy w 2026 roku przejdą – na mocy porozumienia zmieniającego – do pracy w innej lokalizacji Spółki. (§ 3) Informacja o miejscu obsługi kadrowej znajduje się na pasku z wynagrodzenia na str. 2 – lokalizacja, a także w aplikacji HRapka. Przypominamy, że zmiana miejsca korzystania ze świadczeń socjalnych dokonana w 2025 roku traci moc 31.12.2025 r.
7. Przyznanie osobom uprawnionym świadczeń, pomocy i dopłat z Funduszu jest zależne od ich sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej. Świadczenia socjalne nie mają charakteru roszczeniowego, z czego wynika, że pracodawca nie ma obowiązku przyznania ich każdej osobie uprawnionej do korzystania z Funduszu. (§ 5)
8. Osoba uprawniona, która: złożyła nieprawdziwe informacje (dokumenty) o wysokości dochodów, przedłożyła sfałszowany dokument, wykorzystała przyznane świadczenie na cele niezgodne z jego przeznaczeniem, nie wypełniła warunków skorzystania z danego świadczenia (dotyczy warunków, które nie podlegają weryfikacji przez obsługującego Fundusz), traci prawo do korzystania z Funduszu do końca następnego roku oraz zobowiązana jest do zwrotu niesłusznie pobranego świadczenia socjalnego.
9. Jeżeli wnioskodawca nie posiadał lub utracił status osoby uprawnionej przed dniem lub w dniu faktycznej realizacji świadczenia socjalnego (przekazania dofinansowania itp.), wówczas nie przysługuje mu prawo do świadczenia, nawet jeżeli był osobą uprawnioną w momencie złożenia wniosku. (§ 6)
10. Podstawę do określenia ulgowych usług i świadczeń stanowi średniomiesięczny dochód przypadający na osobę w rodzinie, który zawiera pełną wysokość dochodów (bez względu na tytuł i źródło ich otrzymywania) wszystkich członków danej rodziny prowadzących wspólne gospodarstwo domowe. Należy pamiętać, że rozdzielnosc majątkowa małżeńska nie jest jednoznaczna z tym, że małżonkowie nie prowadzą wspólnego gospodarstwa domowego. Osoba uprawniona przed złożeniem wniosku jest zobowiązana dostarczyć - do obsługującego Fundusz - „Informację o dochodach w rodzinie na potrzeby ZFŚS ArcelorMittal Poland S.A.”

Cd str nr 4

Cd ze str nr 3... W ww. informacji należy podać średniomiesięczne dochody z ostatnich trzech miesięcy poprzedzających złożenie tej informacji, obliczone wg zasad ujętych w § 8. Dochody podane w informacji są ważne przez okres 12 miesięcy od ich złożenia ale nie dłużej niż do 31.12.2026 r. W przypadku zmiany sytuacji rodzinnej / finansowej mającej wpływ na średni dochód w rodzinie i wysokość dofinansowania lub refundacji wg zasad Regulaminu, osoba uprawniona ma obowiązek niezwłocznej aktualizacji danych ujętych w informacji. Jeśli osoba uprawniona nie złoży informacji o dochodach w rodzinie na potrzeby ZFŚS może korzystać ze świadczeń z ZFŚS bez dofinansowania. Świadczenia przyznane osobom uprawnionym podlegają opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych lub zwolnieniu z tego podatku – stosownie do postanowień Ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych z dnia 26 lipca 1991 r. (Dz. U. z 2025 roku, poz. 163 - tekst jednolity z późniejszymi zmianami). (§ 7) Świadczenie wychowawcze, o którym mowa w Ustawie z dnia 11.02.2016 r. o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci (tzw. 800+ itp) należy wykazać w pozycji „inne średniomiesięczne dochody w rodzinie” (§ 8).

11. Wprowadza się kwotowy limit świadczeń przypadający na osobę uprawnioną do świadczeń, zawierający świadczenia na rzecz uprawnionych członków jej rodziny, w postaci łącznej maksymalnej w 2026 roku wysokości dopłat i świadczeń z ZFŚS. Do powyższego limitu kwotowego zaliczane są świadczenia:

a) wypoczynek urlopowy pracowników - § 12 Regulaminu,

b) wypoczynek po pracy - § 14 Regulaminu,

Ww. limit jest zróżnicowany i zależy od dochodu (tabela poniżej). Oznacza to, że w przypadku wnioskowania o świadczenie z ZFŚS, którego realizacja spowodowałaby przekroczenie ww. limitu, należy rozumieć, że realizacja tego świadczenia będzie niższa tj. do kwoty ww. limitu.

Łączna maksymalna wysokość dopłat i świadczeń z ZFŚS - zawiera wypoczynek urlopowy pracowników - § 12 Regulaminu i wypoczynek po pracy - § 14.

Wysokość dochodu na osobę w rodzinie Łącznie na pracownika i uprawnionych

1. do 2.600,00	4.200,00
2. 2.600,01 – 4.500,00	2.200,00
3. 4.500,01 – 7.000,00	1.400,00
4. Powyżej 7.000,00	0,00

12. Osoba uprawniona występująca o przyznanie świadczeń lub pomocy z Funduszu jako wnioskodawca, powinna złożyć odpowiedni wniosek w imieniu swoim jak i członków swojej rodziny. Podstawą przyznawania świadczeń socjalnych z Funduszu jest wniosek oraz inne wiarygodne dokumenty potwierdzające sytuację życiową, rodzinną i materialną, złożone przez osobę uprawnioną. Odmowna decyzja GKŚS lub TKŚS jest ostateczna i nie wymaga uzasadnienia. (§ 9)

13. Wypoczynek dzieci realizowany jest poprzez dofinansowanie do zorganizowanych form:

a) kolonii, obozów (w tym szkoleniowo-sportowych itp.) i zimowisk - organizowanych w trakcie letniej i zimowej przerwy w nauce danego dziecka po wcześniejszym zgłoszeniu wypoczynku do kuratorium oświaty,

b) wypoczynku śródrocznego – „zielonych szkół” organizowanych w czasie trwania roku szkolnego danego dziecka przez szkoły podstawowe dla dzieci uczących się oraz przez szkoły, w tym specjalne, dla dzieci uczących się - z orzeczeniem o niepełnosprawności do 20 roku życia,

c) wypoczynku specjalistycznego.

Osoby uprawnione do Funduszu korzystają z dofinansowania do wypoczynku dzieci tylko z tytułu uprawnienia jednego z nich

12. Dofinansowanie do wypoczynku dzieci może zostać przyznane na uprawnione dziecko w łącznej wysokości nie przekraczającej w roku kalendarzowym:

a) 30 dni z uwzględnieniem wszystkich form zorganizowanego wypoczynku dzieci ujętych w ppkt a) i b) powyżej,

b) 50 dni z uwzględnieniem wszystkich form zorganizowanego wypoczynku dzieci ujętych w ppkt c) powyżej. (§ 11)

13. Wypoczynek urlopowy realizowany jest poprzez dofinansowanie tylko pracownikom raz w roku tzw. „wczasów pod gruszą”. Warunkiem ubiegania się o dofinansowanie do wypoczynku jest:

a) złożenie wniosku oraz pozostałych wymaganych dokumentów, a także przestrzeganie innych postanowień, dotyczących korzystania ze świadczeń socjalnych,

b) potwierdzony nieprzerwany wypoczynek w wymiarze co najmniej 14 dni kalendarzowych. Możliwe formy potwierdzenia to: zaświadczenie wygenerowane przez operatora czasu pracy z SAP HR 1021/HR (transakcja ZHR_GRUSZA_ZASW), potwierdzenie wygenerowane przez pracownika z HRapki lub wniosek wypełniony i podpisany przez osobę wyznaczoną w danej komórce organizacyjnej do wprowadzania czasu pracy (tj. przełożony pracownika lub osoba przez niego wskazana).

c) niekorzystanie, w okresie wypoczynku, o którym mowa w ppkt b) powyżej, z dofinansowania do świadczeń wymienionych w § 14 w pkt 8 ppkt c) lub d) (tj.: wycieczki, rajdy).

Wymiar co najmniej 14 dni nieprzerwanego wypoczynku to suma następujących po sobie dni:

- minimum 8 dni urlopu wypoczynkowego,

- dni wolne harmonogramowe, poprzedzające urlop wypoczynkowy, w trakcie urlopu i następujące po urlopie,

- w przypadku pracowników pracujących w zmianowej organizacji pracy - uzupełniające dni wolne od pracy wynikające z indywidualnego harmonogramu czasu pracy.

14. Wnioski można składać na 14 dni przed urlopem. Przy czym ostateczny termin złożenia wniosku upływa 29 grudnia 2026 roku.

W przypadku niewykorzystania urlopu przez pracownika z przyczyn losowych, pracownik wybiera i ma obowiązek realizacji jednego z rozwiązań szczegółowo opisanych w Regulaminie. W przypadku niewykorzystania urlopu przez pracownika z powodu udokumentowanych szczególnych potrzeb pracodawcy (jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy), świadczenie jest należne pracownikowi w całości pod warunkiem dostarczenia dokumentu (podpisanego przez dyrektora zakładu/biur lub kierownika linowego) zawierającego udokumentowanie szczególnych potrzeb pracodawcy. (§ 12) Ww. dokument należy umieścić jako załącznik do wniosku „wczasy pod gruszą”.

15. Świadczenia turystyczno-rekreacyjne mogą być realizowane w formie kilkudniowych wyjazdowych turnusów turystyczno-rekreacyjnych do 10 dni pobytu lub w formie zajęć rekreacyjnych. Uprawnieni pracownicy mogą skorzystać w 2026 roku z dwóch świadczeń, w tym z jednego turnusu wyjazdowego (bez względu na czas jego trwania). Do naliczania dofinansowania w 2026 r. ustala się maksymalną kwotę w wysokości a) 300,00 zł / dzień - w przypadku wyjazdowych turnusów turystycznych, b) 1.200,00 zł za jeden cykl (10 dni po trzy zajęcia dziennie) - w przypadku zajęć rekreacyjnych. (§ 13) **Cd w następnym Kurierku**

Nagroda za wkład pracy i nagroda Ebitda

Informujemy, że zgodnie z Porozumieniem Płacowym na rok 2025 zawartym z Organizacjami Związkowymi, wraz z wynagrodzeniem za listopad, wypłacanym do 10 grudnia 2025 r. zostanie dodatkowo wypłacona kwota w łącznej wysokości 481 zł dla uprawnionego pracownika. Uprawnionymi do:

1) Nagrody za wkład pracy w wysokości 250 zł, będą pracownicy Spółki objęci Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy którzy przepracowali cały 2024 r. oraz którzy będą pozostawali w zatrudnieniu na dzień 01.12.2025 r.

2) Nagrody EBITDA w wysokości 231 zł, będą pracownicy Spółki objęci Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy, którzy będą pozostawali w zatrudnieniu na dzień 01.12.2025 r