

Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

Spotkanie z Prezesem Spółki AMSSC Panem Jean-Marc Butin

W dniu 16.09.2026r w Bytomiu odbyło się spotkanie przedstawicieli pracodawcy reprezentowanych przez: Prezesa AMSSC Poland Pana Jean-Marc Butina, Dyrektora AMSSC Poland Pana Rafała Nawrata oraz Dyrektora AMSSC O/Kraków Pana Michała Stachurę. Stronę Społeczną reprezentowali: Robert Janczur Przewodniczący Zarządu Zakładowego AMSSC NSZZ Pracowników AMP SA oraz Przewodniczący Zarządu Zakładowego NSZZ Solidarności Jarosław Grabski. Spotkanie rozpoczął Prezes Mark-Jan Butin, który przedstawił wskaźniki BHP. Następnie omówił sytuację ekonomiczną spółki. Poinformował, iż rok do roku wolumen zamówień utrzymuje się na podobnym poziomie. W Spółce liczą na poprawę sytuacji ekonomicznej w związku z wprowadzeniem dodatkowych cel i barier ochronnych przez Unię Europejską, ale te działania jeszcze nie przyniosły oczekiwanego rezultatu. Niestety odbiorcy wyrobów Spółki przewidując działania UE zrobili zapasy w wyniku czego cała branża stalowa odczuwa spadek zamówień. W kolejnej części spotkania Strona Społeczna zwróciła się do Prezesa Spółki z pismem w sprawie podjęcia rozmów i podpisania na kolejne lata porozumienia dotyczącego łagodzenia skutków społecznych wynikających z realizacji procesów restrukturyzacyjnych w ArcelorMittal SSC Oddział Kraków. Prezes M. Butin poinformował, iż po wewnętrznej analizie odpowiedź zostanie udzielona Związkowi Zawodowemu działającemu w Krakowie w najbliższym czasie. Przedstawiciel NSZZ Pracowników AMP SA, zwrócił się za pytaniem o sytuację w sprawie wykupu terenu oraz hali od ArcelorMittal Poland SA oraz inwestycji związanej z postawieniem ściany ogniowej między Spółką AMSSC, a Firmą Cognor Ferrostal. Odpowiedzi udzielił dyrektor ArcelorMittal SSC Oddziału Kraków Pan Michał Stachura, który poinformował, iż sprawa wykupu hali oraz budowy ściany ogniotrwałej są ze sobą powiązane, a cały proces zakończy się po ukończeniu inwestycji. Jeśli wszystkie odbiory po zakończeniu budowy wspomnianej ściany zostaną pomyślnie zakończone (przewidywany termin to pierwsza połowa 2027 roku), to końcowe rozmowy w sprawie wykupu hali powinny zostać zakończone jeszcze w 2027 roku. W dalszej części spotkania Strona Społeczna pytała o proces inwestycji prowadzonych w 2026r, a mianowicie: kontynuowanie naprawy dachu hali, zamontowania czujek w tunelach kablowych, remont linii Fagor oraz posadzek wokół niej. Prezes Jean-Marc Butin zapewnił, że środki finansowe są zapewnione na te cele, a prace będą kontynuowane w 2027 roku i latach kolejnych. Kolejny poruszony temat dotyczył decyzji w sprawie budowy „farmy” fotowoltaicznej. Odpowiedzi udzielił dyrektor AMSSC Poland Pan Rafał Nawrat, który omówił lokalizację wspomnianej „farmy” oraz zapewnił, że Spółka jest na końcowym etapie podpisywaniu umowy z wykonawcą. W końcowej części spotkania rozmawiano na temat wprowadzenia systemu AI- sztucznej inteligencji w AMSSC O/Kraków. Dyrekcja poinformował, iż wsparcie systemu AI działa już w AMSSC Bytom i według kierownictwa tego Zakładu sprawdza się w wykrywaniu niebezpiecznych zdarzeń i zagrożeń oraz pomaga w wyrobieniu dobrych nawyków u pracowników w celu uniknięcia wypadków. Prezes Spółki zapewnił, że system nie będzie wykorzystywany w celu wyszukiwania pracowników, których należałoby ukarać za złe nawyki BHP jednak będzie wskazywał jakie należy podjąć działania by unikać zagrożeń. Strona Społeczna została zaproszona do włączenia się w proces instalacji wsparcia AI oraz systemu kamer w Krakowie. Mamy

nadzieję, że te nowinki techniczne będą wspierały pracowników przed uniknięciem zagrożeń. Na zakończenie spotkania Strona ustaliła kontynuację rozmów z Zarządem Spółki. **R. Janczur**

Szkolenie Związkowe NSZZ Pracowników AMP S.A. i Spółek



W dniach 17-19.09.2026 roku odbyło się cykliczne szkolenie aktywu związkowego NSZZ Pracowników AMP SA oraz Spółek. Oprócz Zarządu Związku udział w nim wzięli Przewodniczący Zarządów Zakładowych AMP, Spółek hutniczych oraz członkowie Komisji Rewizyjnej. W pierwszym dniu swoją obszerną prezentację przedstawił Pan Paweł Śmigieński – Radca Prawny Centrali OPZZ. Prezentacja zawierała szereg informacji dotyczących aktualnego stanu prawnego w zakresie Prawa Pracy, zmian, które będą wprowadzane w najbliższym czasie, a także tematy, nad którymi pracują zespoły związkowo – rządowe. Szkolenie rozpoczęło się od powitania uczestników przez Krzysztofa Wójcika Przewodniczącego NSZZ Pracowników AMP S.A. oraz prowadzącego – Pawła Śmigieńskiego, który z uznaniem wypowiedział się o programie szkolenia. Podkreślił, że jego celem jest przekazanie informacji ze świata związkowego prawa pracy w jak najbardziej przystępnej formie. Prowadzący zwrócił uwagę na dynamiczne tempo zmian w prawie pracy w ciągu ostatniego roku – prace rządowe, parlamentarne i związkowe nabrały takiego tempa, że trudno nadążyć za nowościami medialnymi. Główne bloki tematyczne to:

1. Jawność wynagrodzeń – Jednym z najważniejszych tematów była zbliżająca się implementacja dyrektywy unijnej o jawności wynagrodzeń. Prowadzący podkreślił, że wynagrodzenie pracownika pozostaje jedną z najściślej chronionych tajemnic w zakładzie pracy. Jawność ma na celu przede wszystkim eliminowanie różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć. Pracownicy będą mieli prawo do informacji o średnich wynagrodzeniach na stanowisku lub rodzaju pracy, z podziałem na płeć. Projekt ustawy jest niezwykle trudny i złożony – obejmuje wartościowanie pracy, kryteria oceny stanowisk, a także nowe obowiązki sprawozdawcze dla pracodawców.
2. Prawo do odłączenia - Omówiono planowaną ratyfikację zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej, która ma wprowadzić prawo do odłączenia – zakaz kontaktowania się z pracownikiem po godzinach pracy (telefony, e-maile, SMS-y). Prowadzący podkreślił, że obecnie BHP pracowników jest na dobrym poziomie **cd na str.2**

cd ze str 1 ale dla osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych – znacznie gorszym.

3. Czas pracy - Poruszono kwestię równoważnego systemu czasu pracy do 24 godzin. Prowadzący przytoczył przykład zakładu pracy, w którym związki zawodowe same zabiegały o przywrócenie tego systemu, argumentując, że dzięki temu mają więcej dni wolnego. Zwrócił jednak uwagę, że rozsądny czas pracy nie powinien obejmować dobowej pracy przez 24 godziny. Omówiono także problem wypłaty dodatków za nadgodziny – w wielu zakładach pracy pracodawcy wyliczają 1:1 zamiast 1:1,5, powołując się na rzekome wnioski pracowników, które w rzeczywistości nie istnieją.

4. Praktyczne aspekty działalności związkowej - Prowadzący podzielił się swoimi doświadczeniami z zakresu najczęstszych problemów, z jakimi zgłaszają się związkowcy: przestrzeganie statutu i zasad organizacyjnych, przestrzeganie statutu i zasad organizacyjnych, wspólne stanowisko związków, terminy konsultacyjne, oddelegowanie pracownika do pracy związkowej, klauzule poufności, opinia związku w sprawie wypowiedzenia, media społecznościowe a stosunek pracy, staż pracy – nowe przepisy, zmiany w Państwowej Inspekcji Pracy, zwolnienia lekarskie – zmiany od 1 stycznia 2027, mobbing – nowa definicja od 5 listopada, jawność wynagrodzeń – szczegóły projektu oraz ustawa o układach zbiorowych pracy. Szkolenie było niezwykle bogate w treści i objęło szeroki zakres tematów związanych z aktualnymi i planowanymi zmianami w prawie pracy. Prowadzący podkreślił, że wiele z omawianych przepisów jest na etapie projektów, a ich ostateczny kształt może ulec zmianie. Zwrócił uwagę na rosnące obowiązki biurokratyczne pracodawców oraz potrzebę przygotowania się związków zawodowych do nowych zadań, zwłaszcza w zakresie wartościowania stanowisk pracy i kontroli jawności wynagrodzeń. Prowadzący zachęcał do aktywnego udziału w konsultacjach społecznych oraz do korzystania z pomocy prawnej przy opracowywaniu dokumentów związkowych. Podkreślił również znaczenie asertywności i racjonalnego podejścia do przepisów, które często są niejasne i wymagają praktycznej interpretacji. Szkolenie zakończyło się podziękowaniami dla uczestników oraz zaproszeniem do zadawania pytań indywidualnych po przerwie.



Drugiego dnia szkolenia nastąpiło spotkanie dyrekcji AMP ze stroną społeczną. Tematami spotkania były: sytuacja bieżąca firmy, kwestie produkcyjne, kadrowo-płacowe, bezpieczeństwo pracy, regulamin ZFŚS. Stronę dyrekcji AMP reprezentowali: Pan Stanisław Ból – Dyrektor Personalny, Pani Agnieszka Kukla – Dyrektor Kadr i Płac, Pani Jadwiga Radwiecka – Przewodnicząca GKŚS oraz Pan Dariusz Stojak – Główny Specjalista ds. Dialogu Społecznego. Jako pierwszy głos zabrał Dyrektor Stanisław Ból, który rozpoczął swoje wystąpienie od

kwestii bezpieczeństwa, informując o wypadku śmiertelnym, do którego doszło w Dąbrowie Górniczej. Pracownik zginął w wyniku przygniecenia przez maszynę znakującą. Dyrektor podkreślił, że rejon ten wydawał się bardzo bezpieczny, co pokazuje, że nigdy nie można być w 100% pewnym zabezpieczenia przed zagrożeniami. Przyczyną wypadku był splot niekorzystnych okoliczności i błędne przełączenia urządzeń. Dyrektor zaznaczył, że dział HR oraz przełożeni pracownika otoczyli rodzinę zmarłego opieką od pierwszych godzin po wypadku. Podkreślił również, że skutki takiego wypadku odczuwa cała społeczność pracownicza – szczególnie brygada, w której pracował zmarły. Dyrektor stwierdził, że najczęstszą przyczyną wypadków nie jest brak przepisów, lecz ich nieprzestrzeganie. Dlatego firma kładzie nacisk na postawy pracowników, a nie na tworzenie kolejnych dokumentów. Następnym tematem była sytuacja produkcyjna AMP S.A. Dyrektor zapewnił, że niedawna awaria Wielkiego Pieca w Dąbrowie nie zachwieje stabilnością firmy, choć wpłynie na wyniki finansowe. Firma nie spowalnia procesu inwestycyjnego – planowane są inwestycje w Krakowie (pracownia zimna, agregaty do cięcia, walcownia gorąca, nowe bojler, nowa znakownica – początek 2027, system gaśniczy), w spiekalni (modernizacja filtrów), w Zdzeszowicach (nowe bojler, białkowniki) oraz w Dąbrowie Górniczej (pokrycia dachowe, obszar żużla). Kolejny temat to produktywność. Celem jest osiągnięcie 1000 ton produkcji (HRC) na jednego pracownika do 2030 roku. W tym roku planowano 820–830 ton, ale z powodu niższej produkcji cel nie zostanie osiągnięty. Dyrektor zaznaczył, że nie planuje się zwolnień – procesy będą realizowane poprzez naturalne odejścia (emerytury), przesuwanie pracowników i przekwalifikowania. Rocznie na emeryturę odchodzi 300–400 osób. Następnie Dyrektor Ból omówił sytuację spółki AMR w Krakowie, która ma bardzo złe wyniki finansowe. Plan ratunkowy jest mocny, ale na razie brak efektów. Pracownicy są przenoszeni do AMP, aby odciążyć AMR od kosztów pracowniczych. Niedawno przeniesiono kilkudziesięciu pracowników z AMR do utrzymania ruchu w BEU w Krakowie. Oddział w Hucie Królewskiej został zamknięty. Proces przygotowywano długo, a pracownicy byli świadomi zbliżającego się zamknięcia. Każdy, kto chciał pracować, znalazł zatrudnienie. Pojawily się jednak paradoksalne sytuacje – niektórzy pracownicy domagali się odpraw, mimo że nie byli zwalniani. Kolejny ważny temat to mobbing. Dyrektor przypominał, że firma od lat posiada przepisy przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu, jeszcze zanim w Polsce pojawiły się odpowiednie definicje. Procedura opiera się na polityce praw człowieka i procedurze zgłaszania nieprawidłowości. Obecnie skargi można składać przez skrzynkę zgłoszeń nieprawidłowości (również anonimowo) – obsługiwaną przez firmę zewnętrzną. Po złożeniu skargi powoływana jest komisja (dwie osoby z HR, jedna wskazana przez skarżącego). Komisja ma 30 dni na rozpatrzenie sprawy, wysłuchuje stron i świadków, a następnie konsultuje się z Compliance Officer. Rekomendacje komisji są wiążące dla pracodawcy. Dyrektor poinformował, że planowane są zmiany w regulaminie pracy i procedurze przeciwdziałania mobbingowi – wprowadzenie obowiązkowych okresowych szkoleń dla kadry zarządzającej. Trwają uzgodnienia ze stroną społeczną co do częstotliwości szkoleń (co rok, dwa czy trzy lata). Na koniec omówiono incydent w mediach społecznościowych. Dyrektor opisał sytuację, w której pracownik napisał na Facebooku pod swoim nazwiskiem obraźliwy komentarz na temat Ukrainy, sugerując m.in. „wysyłanie Ukraińców do pieców w Oświęcimiu”. Firma zdecydowała się rozwiązać z nim umowę. Dyrektor wysłał do wszystkich pracowników maila przypominającego o zasadach zachowania w mediach społecznościowych. Podkreślił, że pracownicy są identyfikowani z firmą i ich wypowiedzi mają wpływ na wizerunek pracodawcy. Kolejną występującą była **cd na str. 3**

cd ze str. 2 Dyrektor Kadr i Płac Pani Agnieszka Kukla, która poinformowała, że proces legislacyjny dotyczący dyrektywy o jawności wynagrodzeń bardzo się opóźnia. Ustawa jest nadal w fazie opiniowania – pierwsza opinia w listopadzie, kolejna w maju 2027. Kształt końcowy ustawy nie jest jeszcze znany. Firma nie czeka bezczynnie – prowadzi konsultacje z dostawcami systemów płacowych i kancelariami prawnymi, aby opracować metodologię wartościowania stanowisk. Docelowo wartościowanie będzie konsultowane ze stroną społeczną i zostanie ujęte w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy. Pani Dyrektor podkreśliła, że dialog ze stroną społeczną jest dla niej ważny. Wspomniała o Forum Kobiet, które działa w firmie i zachęcała do uczestnictwa. Poinformowała, że w firmie wciąż zdarzają się przypadki pracowników przychodzących do pracy pod wpływem alkoholu lub środków odurzających. W Krakowie i Dąbrowie Górniczej miały miejsce przypadki zwolnień z tego powodu. Pani Dyrektor przypomniała również o zmianach w PZU i akcji informacyjnej dotyczącej PPE. Około 70% pracowników należy do PPE, 30% jeszcze się nie zapisało. Pracodawca przekazuje 3,5% wynagrodzenia na indywidualne konto pracownika w PPE. Dyrektor zachęcała do zapisów, przypominając o 6-miesięcznym okresie karencji. Kolejny temat to różnicowanie premii. Analiza wykazała, iż w lipcu tylko 5% załogi miało obniżoną premię, co świadczy o tym, że mechanizm różnicowania nie działa jeszcze w pełni. Przygotowano materiał komunikacyjny dla kierowników i mistrzów, który zostanie przesłany w przyszłym tygodniu. Ma on wyjaśnić zasady różnicowania premii – premia może być obniżona lub podwyższona przez bezpośredniego przełożonego po indywidualnej ocenie pracy. System SAP pilnuje, aby budżety premii dla white collar i blue collar nie były mieszane. Dyrektor podkreśliła, że różnicowanie premii jest zadaniem bezpośrednich przełożonych, a nie dyrekcji. Zaapelowała do mistrzów, aby korzystali z tego narzędzia. Kolejną występującą była Pani Jadwiga Radowiecka, która przedstawiła projekt regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych na 2027 rok. Podkreśliła, że dokument nie zmienia się znacząco w porównaniu z rokiem obecnym – są dwie zmiany: Administracyjna – w paragrafie 16 (żłobek i przedszkole) skrócono termin składania wniosków o 5 dni (z 25 do 20 dni każdego miesiąca) na wniosek jednej z firm obsługujących. Natomiast do uzgodnienia jest temat pracowników samotnych (wdowcy, kawalerowie, samotne kobiety). Po analizie danych okazało się, że skala osób prowadzących jednoosobowe gospodarstwa domowe nie jest duża (ok. 70 osób w całej spółce). Osoby te często i tak wskazują partnerów w dokumentach. Ostatecznie zdecydowano o utrzymaniu dotychczasowej formy, ewentualnie o podniesieniu progów dochodowych przy świadczeniach dodatkowych. Po tych wystąpieniach przyszedł czas na pytania i dyskusje: Jeden z uczestników zapytał, czy cel 1000 ton na pracownika do 2030 roku oznacza redukcję zatrudnienia o ok. 400 osób (w tym ok. 50 w pracowników Walcowni Gorącej). Dyrektor Ból odpowiedział, że produktywność liczy się w całym ciągu produkcyjnym, nie tylko na linii produkcyjnej. Redukcja 400 osób w ciągu 4 lat to ok. 100 osób rocznie przy zatrudnieniu 9 tysięcy – jest to wykonalne poprzez naturalne odejścia (emerytury) i inwestycje w automatyzację. Dyrektor podkreślił, że nie chodzi o zwolnienia, lecz o niezatrudnianie na miejsce osób odchodzących na emeryturę. Następnie Dyrektor wyjaśnił, że outsourcing dotyczy zakresów pomocniczych, nie kluczowych dla produkcji. Firmy zewnętrzne są kosztem zmiennym – płaci się tylko za wykonaną usługę, a nie za stałe wynagrodzenia.



Przy zatrudnieniu własnym pracownicy musieliby być opłacani cały rok. Podniesiono problem braku energetyków, automatyków i elektryków. Dyrektor przyznał, że rekrutacja na te stanowiska jest trudna z powodu braku podaży na rynku. Firma prowadzi politykę długoterminową – współpracuje ze szkołami zawodowymi (6 klas patronackich, w tym elektryk, automatyk, elektromechanik), uruchomiła studia metalurgiczne dla pracowników. Wprowadzono program „automatyk do przyuczenia” – zatrudnianie osób po technikum automatyki i szkolenie ich pod okiem mentorów. W tym roku planowane jest przyjęcie 25 takich osób. Jeden z uczestników zauważył, że braki kadrowe mogą wpływać na bezpieczeństwo. Dyrektor Ból stanowczo zaprzeczył – jego zdaniem to populizm. Wskazał, że analizy RCA wypadków nie wykazały, aby braki pracowników były ich przyczyną. Podkreślił, że jeśli pracownik jest sam, nie powinien wykonywać pracy – linia ma być zatrzyszczona. Przewodniczący Ryszard Filus zapytał o dalsze losy spółki AMR. Dyrektor Ból odpowiedział, że AMR ma złe wyniki finansowe i bez wsparcia AMP już by nie istniał. Przeniesienie pracowników utrzymania ruchu do AMP odciążało AMR od kosztów pracy. Dyrektor wyraził opinię, że docelowo całe utrzymanie ruchu w Krakowie powinno być w jednej strukturze, co pozwoliłoby na elastyczne zarządzanie pracownikami między AMR a AMP. Przewodniczący Stanisław Gonkiewicz podniósł temat różnicowania premii na Walcowni Gorącej. Dyrektor Kukla wyjaśniła, że doszło do nieporozumienia – dyrektor zakładu podzielił premię ręcznie, co nie jest zgodne z układem zbiorowym. Przygotowano materiał komunikacyjny dla mistrzów i kierowników, który wyjaśnia zasady różnicowania premii. Dyrektor Ból dodał, że to mistrzowie powinni różnicować premie, a jeśli tego nie robią, dyrektor może wydać polecenie służbowe, ale nie może samodzielnie dzielić premii. Przewodniczący Marek Nowak zaapelował o przemyślaną transformację w spółce Kolprem, gdzie po pozbyciu się pracowników torowych DRI Kraków, spółka, która miała ich zastąpić okazała się za droga. Zaapelował również o spotkanie z załogą spółki w sprawie przyszłorocznej umowy na usługi przewozowe pomiędzy Kolprem a AMP. Następnie został zgłoszony temat awarii światłowodów na nastawni SUA i warunków pracy dyżurnych ruchu. Przewodniczący zapytał również, czy data 31 maja 2031 jest definitywną datą zakończenia wypłacania nagród jubileuszowych. Dyrektor Kukla wyjaśniła, że zgodnie z porozumieniem układowym nagrody będą wypłacane do 30 czerwca 2031 roku, a następnie zostaną zastąpione podwyższeniem odpisu na PTE z 3,5% do 7%. **cd na str. 4**

cd ze str.3 Na koniec padło pytanie o planowane podwyżki. Dyrektor Ból wyjaśnił, że w firmie prywatnej podwyżki muszą być pokryte albo wzrostem przychodów, albo redukcją kosztów. Firma co roku wnioskuje o zgodę na podwyżki do korporacji, pokazując plan pokrycia kosztów poprzez zmniejszenie zatrudnienia i wzrost produktywności. Dyrektor podkreślił, że koszty pracy w Polsce rosną dynamicznie, a produktywność nie rośnie w tym samym tempie – to główne wyzwanie. Na zakończenie Dyrektor Ból podsumował, że firma patrzy na pracownika w trzech etapach życia: przed zatrudnieniem (szkoły, przedszkola), w trakcie zatrudnienia i po przejściu na emeryturę. Firma inwestuje w szkolnictwo zawodowe, współpracuje z uczelniami i szkołami, a emeryci skupiają się wokół związków zawodowych, pozostając ambasadorami firmy. Dyrektor podkreślił, że mimo różnic zdań, dialog ze stroną społeczną układa się dobrze, a kompromisy są osiągalne. Zaapelował o rozsądek w mediach społecznościowych i przypomniał o zasadach bezpieczeństwa. Przewodniczący Krzysztof Wójcik podziękował za spotkanie i zapowiedział, że w IV kwartale rozpoczną się rozmowy na temat podwyżek. Wyraził nadzieję, że będą one nie mniejsze niż w roku bieżącym. Zaproponował również rozważenie dodatkowego bonusu dla pracowników (np. za staż), który mógłby przyciągać dobrych pracowników. Na tym spotkanie zakończono.

M. Nowak

Posiedzenia Małopolskiej Terenowej Komisji Świadczeń Socjalnych

W dniu 17 września 2026 roku odbyło się kolejne posiedzenie MTKŚS. Obrady otworzyła Przewodnicząca Małopolskiej Terenowej Komisji Świadczeń Socjalnych w ArcelorMittal Poland S.A. Pani Jadwiga Radowiecka witając obecnych członków Komisji. Posiedzenie TKŚS odbyło się zdalnie z wykorzystaniem komunikatora Microsoft Teams. Członkowie Komisji wyrazili zgodę na taką formę prowadzenia posiedzenia Komisji, a także zapewnili, że podczas posiedzenia zdalnego po swojej stronie zapewniają brak dostępu do informacji i danych wrażliwych przez osoby nie będące członkami Komisji w celu ochrony danych osobowych, w tym informacji o stanie zdrowia. Z uwagi na wdrożony system do zdalnej obsługi wniosków dotyczący ZFŚS AMP, Komisja rozpatruje wnioski oraz podania przesłane przez Hut-Pus dostępne jedynie w aplikacji Social Pro w formie elektronicznej. Przewodnicząca Komisji przedstawiła informacje na temat wykorzystania środków ZFŚS według stanu na dzień 31.08.2026 r. w podziale na poszczególne rodzaje świadczeń oraz w porównaniu z analogicznym okresem ubiegłego roku. W kolejnym punkcie spotkania rozpatrzono 14 wniosków o zapomogi dla pracowników AMP oraz 20 wniosków o zapomogi dla byłych pracowników EiR. Ponadto rozpatrzono wnioski o udzielenie pożyczki na cele mieszkaniowe. Łącznie przyznano 7 pożyczek. Termin podpisywania umów dotyczących pożyczek na cele mieszkaniowe ustalono do 30.11.2026 r. – wypłata pożyczki nastąpi do 30 dni od dnia podpisania umowy pożyczki. 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. W kolejnym punkcie spotkania Komisja przeanalizowała przygotowane przez HUT PUS wnioski koordynatorów na rajd i wycieczkę ze związków zawodowych. Rajd do Bukowiny Tatrzańskiej w terminie 20-22.11.2026 r. oraz Wycieczkę do Bukowiny Tatrzańskiej w terminie 27-29.11.2026 r. Komisja wyraziła zgodę na dofinansowanie ww. rajdu i wycieczki z ZFŚS AMP. Wysokość dofinansowania ustalana jest zgodnie z obowiązującym w 2026 roku Regulaminem ZFŚS. Następnie Komisja przeanalizowała ofertę wycieczki przygotowaną przez HUT PUS do Szczawnicy w terminie 23-27.11.2026 r. Komisja wyraziła zgodę na dofinansowanie ww. wycieczki z ZFŚS AMP. Wysokość dofinansowania ustalana jest zgodnie z obowiązującym w 2026 roku Regulaminem ZFŚS. Komisja

przeanalizowała ofertę imprezy kulturalno-oświatowej przygotowaną przez HUT PUS w postaci biletów na kabaret Neo-Nówka w ICE Kraków Congress Center w terminie 19.10.2026. Komisja wyraziła zgodę na dofinansowanie ww. imprezy kulturalno-oświatowej z ZFŚS AMP. Wysokość dofinansowania ustalana jest zgodnie z obowiązującym w 2026 roku Regulaminem ZFŚS. Po omówieniu spraw różnych Przewodnicząca Komisji ogłosiła zakończenie obrad dziękując za udział w posiedzeniu. Terminy posiedzenia MTKŚS odbywają się zgodnie z Harmonogramem posiedzeń ustalonym na rok 2026. O kolejnych terminach Przewodniczący Zarządów Zakładowych będą informowani.

J. Sterkowicz

Przypominamy o zapisach na II Biesiadę Piwną - są jeszcze wolne miejsca - zapisy u Przewodniczących Zakładowych !!!



BIESIADA PIWNA

ZARZĄD NSZZ PRACOWNIKÓW ARCELORMITTAL POLAND S.A. ZAPRASZA NA II EDYCJĘ WSPÓLNEJ ZABAWY!

ZIMNE PIWO, DOBRE JEDZENIE, MUZYKA I ŚWIETNE TOWARZYSTWO

UL. STRZELCÓW 26

"REDUTA"

16.10.2026 R. 17.00 - 23.00



ZAPISY U PRZEWODNICZĄCEGO ZARZĄDU ZAKŁADOWEGO

Porady Zakładu Ubezpieczeń Społecznych



Porady Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. nawiązał współpracę z Nowohuckim Oddziałem ZUS w zakresie edukacji i porad prawnych. W związku z tym w dniu **25 września 2026** w siedzibie związku w **bud. LTT pok. 108 w godz. 12:00 – 14:00** będą udzielane porady przez wykwalifikowanych pracowników ZUS z zakresu emerytur pomostowych, rent wdowich, chorób zawodowych oraz będzie możliwość założenia internetowego konta PUE na platformie ZUS. **Zapraszamy do skorzystania z tej oferty wyłącznie członków naszego związku.**