



KOMISJA MIĘDZYZAKŁADOWA

NSZZ

SOLIDARNOŚĆ '80

MAŁOPOLSKA
MITTAL STEEL POLSKA S.A.



15.12.2025/nr. 4

ul. T. Sendzimira 1, 31-752 Kraków tel: (012) 290-38-30, 290-37-70 marek.siwak@arcelormittal.com www.solidarnosc80malopolska.pl



*Na zbliżające się Święta
najlepsze życzenia,
przeżywania Bożego Narodzenia
w zdrowiu, radości
i ciepłej atmosferze.*

*Kolejny zaś Nowy Rok 2026,
Niech będzie czasem pokoju oraz
realizacji osobistych zamierzeń.*

*Zarząd Komisji Międzyzakładowej
NSZZ Solidarność '80 Małopolska
M.S.P. S.A. Kraków.*

Przypominamy, że w biurze Związku, budynek LTT pokój 107, wydawane są dla dzieci członków Związku paczki mikołajowe oraz dla pozostałych, upominki świąteczne. Zapraszamy po odbiór.

W dniach od 23.12.2025 do 06.01.2026- z powodu zamknięcia budynku LTT- biuro związkowe nieczynne.

Wystąpienie Placowe na 2026 rok.

Zakładowe Organizacje Związkowe, wystąpiły z wnioskiem do Prezesa AMP SA oraz Dyrektora Personalnego, w sprawie wzrostu miesięcznych wynagrodzeń za pracę Pracowników AMP SA oraz spółek grupy, w 2026 roku.

W związku ze stale rosnącymi kosztami utrzymania rodzin Pracowników, w tym podstawowych artykułów i usług do życia oraz zapewnieniu przez Pracodawcę naszym doświadczonym Pracownikom stabilizacji

zatrudnienia oraz poczucia bezpieczeństwa, zostały wystosowane cztery postulaty, w których wnioskujemy o:

1. Podwyższenie miesięcznych płac zasadniczych Pracowników Spółki średnio o kwotę 700 zł 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 zł 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 zł 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 określa Strona ZUZP w ww. porozumieniu płacowym.

4. Utrzymanie dla Pracownika wysokości odpłatności za posiłki regeneracyjne na obecnie obowiązującym poziomie tj. 1,48 zł.

W odpowiedzi na wystąpienie związków zawodowych, w dniu 8 grudnia 2025 roku, Dyrektor Personalny AMP Stanisław Ból wystosował pismo:

Odnosząc się do Państwa pisma z 18.11.2025 r. uprzejmie informuję, że Spółka jest obecnie w trakcie przygotowywania szczegółowych kalkulacji dotyczących dyscypliny kosztów w roku 2026 zawartych w Biznesplanie Spółki. Podstawowym celem tych działań jest zapewnienie stabilności finansowej Spółki, co stanowi warunek utrzymania zarówno poziomu wynagrodzeń, jak i miejsc pracy. Jednocześnie należy podkreślić, że prace te prowadzimy w wyjątkowo wymagających realiach rynkowych. Obecna sytuacja jest konsekwencją napływu do Polski znacznych ilości stali oferowanej po zaniżonych cenach, dynamicznego wzrostu importu m. innymi z Ukrainy i Serbii oraz istotnego spadku cen obserwowanego w ostatnim roku. Czynniki te łącznie tworzą obraz poważnych wyzwań dla krajowego rynku stali, które muszą być uwzględnione w procesie podejmowania decyzji płacowo-budżetowych. Mając powyższe na uwadze, Strona Pracodawcy proponuje, aby rozmowy dotyczące szczegółowych zasad wzrostu wynagrodzeń pracowników w roku 2026- w oparciu o propozycje negocjacyjne Stron-zostały przeprowadzone w ramach spotkań stron dialogu społecznego w styczniu przyszłego roku. Uwzględniając powyższe, proponujemy, aby podczas najbliższego posiedzenia Zespołu Centralnego na początku stycznia 2026 r. wspólnie omówić propozycje związkowe dotyczące wzrostu płac, przedyskutować wyzwania stojące przed Spółką w roku 2026 oraz ustalić harmonogram styczniowych spotkań negocjacyjnych.

Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych AMP SA na 2026 r.

W grudniu tego roku organizacje związkowe działające w AMP SA po negocjacjach podczas licznych spotkaniach, które odbywały się w formie on-line, zaakceptowały i podpisały Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych na 2026 rok. Poniżej najważniejsze kwestie:

1. Zmienione zostały zapisy, w przypadku niewykorzystania urlopu przez Pracownika z powodu udokumentowanych szczególnych potrzeb pracodawcy, świadczenie „wczasy pod gruszą” jest należne Pracownikowi w całości, pod warunkiem dostarczenia dokumentu podpisanego przez Dyrektora Zakładu/Biur lub Kierownika Liniowego, zawierające udokumentowanie zaistniałej sytuacji. Do tej pory decyzja o ewentualnej wypłacie świadczenia należała do Komisji Socjalnej.

Oczywiście po otrzymaniu wyżej wymienionego świadczenia, Pracownik nie ma już możliwości ponownego złożenia wniosku w danym roku kalendarzowym.

2. Podwyższona została kwota dofinansowania do świadczeń turystyczno-rekreacyjnych:

- z 260 zł na 300 zł/dzień, przy wyjazdowych turnusach
- z 1000 zł na 1200 zł/cykl, przy zajęciach rekreacyjnych(stacjonarnych);

3. Działalność rekreacyjno-sportowa 7% zostaje bez zmian, pracodawca chciał tą wartość zmniejszyć do 2%

4. Zostało zwiększone dofinansowanie do wycieczek oraz Rajdów w 2026r:

- z 230 zł do 250 zł/dzień, w przypadku wycieczek krajowych;
- z 350 zł do 370 zł/dzień, w przypadku wycieczek zagranicznych,

w obu przypadkach trzeba pamiętać, że te świadczenia limituje też tabela nr.1 (tak jak dotychczas);

5. Zwiększone zostały zapomogi materialne dla dzieci po zmarłych pracownikach, jednorazowe oraz przysługujące raz w roku.

6. Zostały zwiększone pożyczki mieszkaniowe:

- z 50 000 zł na 60 000 zł. w przypadku zakupu lub budowy domu, mieszkania;

- z 15 000 zł na 20 000 zł została zwiększona "remontówka";

- z 30 000 zł na 40 000 zł, pożyczka w przypadku częściowej likwidacji skutków zdarzenia losowego w domu, mieszkaniu;

7. W nowym Regulaminie obowiązywać będą całkowicie nowe progi dochodowe:

- do 2600 zł,
- od 2600,01 zł do 4500 zł
- od 4500,01 do 7000 zł
- powyżej 7000 zł bez świadczeń.

8. W tabelce numer 1 zostały zmienione wysokości dopłat i świadczeń na Pracownika do 4200 zł w pierwszym progu, do 2200 zł w drugim progu i do 1400 zł w trzecim progu (dotyczy wypoczynku po pracy, wycieczek, biletów, karnetów, itp. oraz wczasów pod gruszą).

Łączna maksymalna wysokość dopłat i świadczeń dla emerytów i rencistów pozostaje taka sama jak w 2025 roku.

9. W końcu po paru ładnych latach, udało się wynegocjować procentowe, lepsze dofinansowanie do Rajdów:

- przy dochodach do 3400 zł – 70% dofinansowania;
- przy dochodach od 3400,01 do 5000 zł – 60 %;
- powyżej 5000 zł – 50 %,

ale należy pamiętać, że dofinansowanie nie może być większe niż 250 zł za jeden dzień Rajdu.

Podsumowując, najważniejszymi pozytywnymi informacjami są zmiany w progach dochodowych, podwyższenie łącznej maksymalnej wysokości dopłat i świadczeń, podwyższenie max. kwoty pożyczek oraz lepsze dofinansowanie Rajdów.