

WOLNY Związkowiec

Pismo
Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego
Solidarności

Nr 2/2026 (879) HUTA KATOWICE 2 lutego 2026

Porozumienie zostało zawarte i już obowiązuje Podwyżki wynagrodzeń dla pracowników AMP na 2026 r. zostały uzgodnione

W czwartek 29 stycznia 2026 r. uzgodnione zostało Porozumienie przedstawicieli ArcelorMittal Poland S.A. z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi spółki w zakresie wzrostu płac w roku 2026. Zgodnie z zapisami dokumentu pracodawca przeznaczy na wzrost wynagrodzeń w tym roku średnio 280 zł/pracownika, przy czym każdy z zatrudnionych otrzyma wzrost płacy min. o 250 zł.

Wartość wynegocjowanych nagród w maksymalnej wysokości - po spełnieniu warunku EBITDA w sumie opiewa na kwotę 2.160 zł. *Więcej str. 3*

Porozumienie przedstawicieli ArcelorMittal Poland S.A. z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi Spółki w zakresie wzrostu płac w roku 2026

Porozumienie przedstawicieli ArcelorMittal Poland S.A. z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi Spółki w zakresie wzrostu płac w roku 2026

W dniu 30.01.2026r. Strony Porozumienia:

ArcelorMittal Poland S.A., reprezentowana przez:

Dyrektor Personalny - Pan Stanisław Bol

zwana dalej również „Spółką”

oraz

Zakładowe Organizacje Związkowe działające w ArcelorMittal Poland S.A., reprezentowane przez sygnatariuszy niniejszego Porozumienia,

postanawiają o realizacji następujących zmian płacowych w roku 2026 dla pracowników AMP S.A., objętych ZUZP:

1. Płace zasadnicze.

AM zapowiada kolejny etap projektu ZENITH Europejska Rada Zakładowa mówi NIE kolejnym transferom pracy do Indii

29 stycznia br. podczas nadzwyczajnego posiedzenia Europejskiej Rady Zakładowej ArcelorMittal kierownictwo firmy ogłosiło rozpoczęcie kolejnego etapu prowadzonego w europejskich zakładach projektu ZENITH, w ramach którego następuje delokalizacja wyznaczonych obszarów działalności do wyznaczonych firm, w tym również do Indii - jak to miało miejsce w pierwszej fazie projektu. Działaniom tym stanowczo sprzeciwili się przedstawiciele organizacji związkowych skupieni w ERZ.

Zapowiedź zmian ma dotyczyć aż 5.600 miejsc pracy w 20 europejskich krajach. *Więcej str. 4*

Podsumowanie działalności SIP w 2025 r.

Dużo już zostało zrobione, ale wiele jeszcze przez nami

Spółeczna Inspekcja Pracy to służba pełniona przez pracowników na rzecz zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy dla załogi, ale również na rzecz ochrony uprawnień pracowniczych. I chociaż działaniami SIP kierują funkcjonujące w zakładzie pracy organizacje związkowe - inspektorzy reprezentują i działają na rzecz wszystkich pracowników firmy. W ArcelorMittal Poland S.A. SIP stanowi poważne ogniwo bezpieczeństwa, o czym bezpośrednio świadczy ilość podjętych w 2025 r. działań.

W samym dąbrowskim oddziale AMP na rzecz pracowników pracuje 30 Społecznych Inspektorów Pracy, a przewodniczący im Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy Mariusz Pietruszka.

W ramach pracy SIP Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy uczestniczy w posiedzeniach Głównej Komisji BHP, gdzie porusza szereg tematów nie znajdujących - z różnych przyczyn - rozwiązania na niższych szczeblach. Takim przykładem jest przeciągający się już od kilku lat problem ze złej jakości pokryciem dachowym obiektów na terenie AMP. *Więcej str. 4*

Spółeczna Inspekcja Pracy

ArcelorMittal Poland SA - Dąbrowa Górnicza

Dodatek 4 BOP od stycznia 2026 r. jest wyższy

Od 1 stycznia 2026 r. w ArcelorMittal Poland S.A. wzrosła wysokość dodatku czterobrygadowego. Pracownicy zatrudnieni w tym systemie pracy średniomiesięcznie otrzymają dodatek w wysokości 1.268,36 zł (dokładna jego kwota zależna jest od nominalnego czasu pracy). *Więcej str. 2*

Nowa wysokość dodatku za mentoring

Dodatek za przekazywanie swoich kompetencji i umiejętności nowym pracownikom - tzw. mentorski od 1 stycznia 2025 r. wynosi 430,81 zł. Jego wysokość - zgodnie z zapisami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. została zwaloryzowana o wskaźnik inflacji za rok 2025 podany przez GUS - o 3,6%. *Więcej str. 2*

Porozumienie postojowe w AMP zostało przedłużone

Na kolejny - 2026 r. zostało przedłużone porozumienie ws. zasad postępowania w stosunku do pracowników komórek organizacyjnych spółki, w których zaistnieje ryzyko ograniczenia produkcji lub nastąpi ograniczenie produkcji, zwane porozumieniem postojowym. *Więcej str. 2*

Fundacja
Pronocji
Solidarności



#idziemyPOwasOszuści

NSZZ

**SOLIDARNOŚĆ
jest wszędzie**

WIĘCEJ NA

SOLIDARNOSCJESTWSZEDZIE.TYSOL.PL

Automatyczny wzrost wynikający z ZUZP Dodatek 4 BOP od stycznia 2026 r. jest wyższy

C. d. ze str. 1 Wysokość dodatku zmianowego za pracę w czterobrygadowej organizacji czasu pracy (4BOP) i w równoważnym czasie pracy wynika z obowiązującego w AMP Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Dokument ten określa również zasady corocznej jego waloryzacji, która jest oparta o porównanie średniej płacy zasadniczej pracowników zatrudnionych w 4 BOP i równoważnym czasie pracy z dwóch ostatnich lat poprzedzających waloryzację.

Po dokonaniu waloryzacji - od 1 stycznia 2026 r. wysokość dodatku zmianowego wynosi 1.268,36 zł, co oznacza jego wzrost o kwotę 108,02 zł w stosunku do wartości obowiązującej w 2025 r.

Waloryzacja w oparciu o dane GUS

Nowa wysokość dodatku za mentoring

C. d. ze str. 1 Dodatek za mentoring przysługuje pracownikom przekazującym umiejętności i kompetencje osobom nowozatrudnionym na stanowiskach robotniczych lub nierobotniczych, które przed zatrudnieniem nie wykonywały pracy na rzecz AMP; osobom na stanowiskach robotniczych, które w ramach rekrutacji wewnętrznej zostają zatrudnione na innym stanowisku w innym zakładzie niż zakład dotychczas zatrudniający pracownika; osobom na stanowiskach nierobotniczych, które w ramach rekrutacji wewnętrznej zostają zatrudnione w innym zakładzie lub biurze niż zakład lub biuro dotychczas zatrudniające pracownika, a praca wykonywana jest pracą innego rodzaju w stosunku do wykonywanej wcześniej oraz wdrażającym w/w osoby do pracy (tzw. szkolenie stanowiskowe lub mentoring). Pamiętać jednak należy, że dodatek mentorski nie przysługuje w sytuacji powrotu pracownika na miejsce pracy, na którym był zatrudniony w ciągu 2 lat wcześniej

Decyzję o wyznaczeniu Mentora wraz z określeniem czasokresu, za który przysługuje dodatek mentorski (od 1 do 3 miesięcy) oraz samym przyznaniu/podziale dodatku mentorskiego podejmuje bezpośredni przełożony osoby szkolącej.

Do końca 2025 r. wysokość dodatku mentorskiego wynosiła 415,84 zł/miesiąc, od 1 stycznia br. - po waloryzacji o wskaźnik inflacji za rok 2025, która wyniosła wg Głównego Urzędu Statystycznego 3,6% - dodatek ten wzrósł o 14,97 zł i wynosi 430,81 zł.

Zabezpieczenie na wypadek trudnej sytuacji

Porozumienie postojowe w AMP zostało przedłużone

C. d. ze str. 1 Porozumienie postojowe - zgodnie z podpisanym Anekssem obowiązuje od 1 stycznia do 31 grudnia 2026 r.

Przypominamy, iż zgodnie z zapisami porozumienia w przypadku wystąpienia ryzyka ograniczenia produkcji lub gdy takie ograniczenie wystąpi w danych komórkach organizacyjnych - w pierwszej kolejności pracodawca będzie stosował działania maksymalizujące wykorzystanie szkoleń (w tym obligatoryjnych), maksymalizację dni wolnych - tzw. W6, WN i WS i zaległych oraz niezaplanowanych urlopów bieżących. W przypadku braku takiej możliwości pracownicy mogą być zatrudniani na innym niż dotychczas zajmowane stanowisku pracy (z możliwością przekwalifikowania na koszt spółki) w ramach Zakładu/ Działu/Biura lub oddziału spółki, którego lokalizacja stanowi stałe miejsce świadczenia pracy, a w przypadku braku takiej możliwości - w innych jednostkach organizacyjnych AMP, w tym również niestałych miejscach świadczenia pracy.

W dalszej kolejności pracownik - decyzją pracodawcy - może zostać skierowany na tzw. postojowe (zostać zwolniony z obowiązku świadczenia pracy i przebywania w zakładzie) otrzymując jednocześnie wynagrodzenie w wysokości płacy zasadniczej.

Priorytetowym zadaniem zapewnienie miejsc pracy

Porozumienie transformacja obowiązuje też w 2026 r.

Porozumienie w zakresie łagodzenia skutków społecznych wynikających z realizacji procesów restrukturyzacyjnych w ArcelorMittal (zwane porozumieniem transformacja) wola stron zostało przedłużone na 2026 rok.

Porozumienie transformacja zostało przedłużone do 31 grudnia 2026 r. Jego zapisy stanowią, iż priorytetowym działaniem pracodawcy jest zapewnienie pracownikom AMP, których stanowiska pracy mogą ulec likwidacji w związku z realizacją procesów restrukturyzacyjnych maksymalnej liczby miejsc pracy w AMP lub spółkach zależnych. Określona w nim została procedura postępowania wobec tych pracowników przy szukaniu nowego zatrudnienia, możliwość i zasady rozwiązywania umów o pracę za porozumieniem stron pracowników nabywających uprawnienia emerytalne, a także możliwość złożenia propozycji rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z gwarancją wypłaty odprawy - wg. ściśle określonych sytuacji.

Informacja dotycząca zmiany siedziby

NSZZ „Solidarność”

Informujemy Członków NSZZ „Solidarność” oraz wszystkich zainteresowanych, że w związku z wynikłymi problemami technicznymi związanymi m.in. z dostępem do internetu - termin przeprowadzki do nowej siedziby został przesunięty w czasie. Obecnie nadal w pełni dostępni jesteśmy w dotychczasowej siedzibie - budynek DAAM 4.

Po przeprowadzce (będziemy o niej informować m.in. na stronie internetowej) zapraszamy do nowej siedziby, która znajdować się będzie w wydzielonym z terenu huty budynku dawnej Grupy Serwisowej (AMSG) i Zakładu Automatyzacji (ZA).

Upominek „S”

na Dzień Kobiet

Z okazji Dnia Kobiet dąbrowska Solidarność przekaze wszystkim Członkiniom Związku upominek. Zgodnie z przyjętą uchwałą budżetową na 2026 r. wartość upominku wynosi 200 zł.

Upominek z okazji Dnia Kobiet decyzją Członków Międzyzakładowej Komisji wynosi 200 zł. Zostanie on przekazany Członkiniom NSZZ „Solidarność” w formie doładowania karty Edenred w terminie do 8 marca br.

Przypominamy, iż warunkiem niezbędnym do otrzymania upominku jest przynależność do związku potwierdzona opłaceniem składki członkowskiej za m-c styczeń 2026 r.

MZD i terminy zebrań sprawozdawczych

Zgodnie z Uchwałą nr 26/2025 Międzyzakładowej Komisji z dnia 26 listopada 2025 r. - Międzyzakładowe Zebranie Delegatów MOZ NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland S.A. - Dąbrowa Górnicza odbędzie się 17 kwietnia 2026 r. o godz. 8.00 w Zarządzie Regionu NSZZ „Solidarność” Śląsko-Dąbrowskiego - Katowice, ul. Floriana 7.

Komisje Wydziałowe/Spółek działające w strukturach MOZ NSZZ „Solidarność” dąbrowskiego oddziału ArcelorMittal Poland S.A. organizują zebrania sprawozdawcze, na które serdecznie zapraszamy wszystkich Członków Związku. Aktualnie zgłoszone zostały następujące terminy zebrań:

- **Administracja** - 10 lutego br. godz. 12.00 za pomocą aplikacji Teams;
- **DWD** - 10 lutego br. godz. 14.00, budynek DWD sala reprezentacyjna III piętro;
- **PSD** - 18 lutego godz. 14.00, budynek związkowy. W przypadku Komisji PSD zebranie ma charakter sprawozdawczo-wyborczy ze względu na uzupełnienie składu Komisji Wydziałowej oraz wybory Delegata na Międzyzakładowe Zebranie Delegatów;
- **Komisja Emerytów i Rencistów** - 26 lutego godz. 10.00, budynek związkowy;
- **Consensus** - 6 lutego godz. 14.15, budynek związkowy;
- **PED** - 9 marca godz. 14.00; budynek związkowy.

O kolejnych zgłoszonych terminach zebrań będziemy informować na bieżąco.

Porozumienie zostało zawarte i już obowiązuje Podwyżki wynagrodzeń dla pracowników AMP na 2026 r. zostały uzgodnione

C. d. ze str. 1 Udało się zawrzeć porozumienie w zakresie wzrostu płac w 2026 r. dla pracowników AMP S.A. Pomimo dużych rozbieżności w stanowiskach i - wydawałoby się sytuacji nie do przejścia, w której żadna ze stron nie widziała już możliwości ustępstw ostatecznie uzgodniono wysokość podwyżek, które wejdą w życie już od stycznia 2026 r. Nie bez znaczenia w kryzysowej sytuacji okazała się jedność i stanowczość największych organizacji związkowych biorących udział w rozmowach.

WZROST PŁACY ZASADNICZEJ

Zgodnie z zawartym porozumieniem płacowym na wzrost płac zasadniczych pracowników objętych ZUZP pracodawca przeznaczy łączną kwotę 280 zł/pracownika z podziałem:

- **250 zł/pracownika - na wzrost płac zasadniczych** dla wszystkich pracowników objętych ZUZP - od 1 stycznia 2026 r.;
- **średnio 30 zł/pracownika na wzrost indywidualnych płac zasadniczych** - od 1 kwietnia 2026 r. Środki te zostaną podzielone: 15 zł/pracownika - wg decyzji Dyrektora Generalnego i 15 zł/pracownika w ramach harmonizacji zasad wynagradzania w AMP z proporcjonalnym podziałem tych środków do ilości pracowników zatrudnionych w Zakładach/Biurach oraz na pracowników na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych, bez możliwości przemieszczania tych środków pomiędzy ww. grupami oraz pomiędzy komórkami organizacyjnymi w Zakładach.

Wzrostem płac nie są objęci pracownicy nowozatrudnieni w 2026 r., ponieważ ich płace zasadnicze ustalone zostały na etapie rekrutacji z uwzględnieniem wynagrodzeń rynkowych na danym stanowisku.

WZROST POCHODNYCH I INNE

W związku z zmianami płac zasadniczych w AMP nastąpi dodatkowy wzrost średniego wynagrodzenia wynikający ze wzrostu funduszu premiowego i dodatkowego funduszu motywacyjnego, wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych oraz Pracowniczego Programu Emerytalnego w łącznej wysokości: **47,00 zł/średnio w miesiącu na pracownika.**

Dodatkowym składnikiem wzrostu płac/kosztów pracy 2026 r. dla pracowników jest:

- waloryzacja zmianowego dodatku kwotowego dla pracowników zatrudnionych w systemie zmianowej organizacji czasu pracy o 0,62 zł/h;
- dodatkowy koszt związany ze wzrostem zakupu ubezpieczenia opieki medycznej w wersji KOMFORT wynoszący 2,33 zł/pracownika objętego ubezpieczeniem;
- wzrost dodatku za mentoring od 1 stycznia 2025 r. o 14,97 zł, t.j. do kwoty 430,81 zł;
- wzrost wartości posiłków o 0,83 zł.

NAGRODA ZA WKŁAD PRACY

W 2026 r. uprawnionym pracownikom AMP wypłacona zostanie **roczna nagroda za wkład pracy pracowników w funkcjonowanie Spółki w roku 2025 w wysokości 500 zł/pracownika.** Nagroda zostanie wypłacona w dwóch częściach wg następujących zasad:

- z wynagrodzeniem za lipiec 2026 r. wypłacona zostanie pierwsza część nagrody w wysokości 250 zł/pracownika,
- z wynagrodzeniem za listopad 2026 r. wypłacona zostanie druga część nagrody w wysokości 250 zł/pracownika.

NAGRODA DODATKOWA

W 2026 r. uprawnionym pracownikom AMP wraz z wynagrodzeniem za styczeń 2025 r. wypłacona zostanie **nagroda dodatkowa w wysokości 1.000 zł/pracownika.**

NAGRODA ZA WYNIK EBITDA

Uprawnionym pracownikom AMP wypłacona zostanie **nagroda za wynik EBITDA 2026 r. w łącznej wysokości 300 zł/pracownika.** Wysokość nagrody zostanie ustalona i wypłacona wg następujących zasad:

- w przypadku osiągnięcia zakładanego wyniku EBITDA za 3 pierwsze miesiące 2026 r. - wraz z wynagrodzeniem za kwiecień 2026 r. wypłacona zostanie pierwsza część nagrody w wysokości 100 zł/pracownika;
- w przypadku osiągnięcia zakładanego wyniku EBITDA za 6 pierwszych miesięcy 2026 r. - wraz z wynagrodzeniem za lipiec 2026 r. wypłacona zostanie druga część nagrody w wysokości 100 zł/pracownika;
- w przypadku osiągnięcia zakładanego wyniku EBITDA za 10 pierwszych miesięcy 2026 r. - wraz z wynagrodzeniem za listopad 2026 r. wypłacona zostanie trzecia część nagrody w wysokości 100 zł/pracownika.

W przypadku osiągnięcia lepszego niż zakładany wynik EBITDA za w/w okresy nastąpi zwiększenie kwot nagród o procentową wielkość przekroczenia dodatniego, maksymalnie o 20%. Kwoty zwiększenia będą obliczane od następujących kwot bazowych:

- 1.100 zł dla zwiększenia pierwszej części nagrody, tj. maksymalnie o 220 zł;
- 350 zł dla zwiększenia drugiej części nagrody, tj. maksymalnie o 70 zł;
- 350 zł dla zwiększenia trzeciej części nagrody, tj. maksymalnie o 70 zł.

W przypadku niewykonania zakładanego wyniku EBITDA za w/w okresy, przy jednoczesnym osiągnięciu zakładanego wyniku EBITDA za 10 pierwszych miesięcy 2026 r., nie wypłacona kwota/ty powiększają trzecią część nagrody.

UPRAWNIENIA DO NAGRÓD

Uprawnionymi do nagrody za wkład pracy w funkcjonowanie spółki w 2025 r. w pełnych kwotach są pracownicy objęci

ZUZP dla pracowników AMP, którzy przepracowali cały 2025 r. oraz którzy w pierwszym dniu miesiąca dokonywania wypłat poszczególnych części nagrody - będą pozostawali w zatrudnieniu, z przyjęciem zasady, że w przypadku pracowników, którzy objęci są ZUZP i nie przepracowali pełnych 12 miesięcy 2025 r. każda część nagrody zostaje pomniejszona o 1/12 za każdy nieprzepracowany pełny miesiąc 2025 r. Nagroda nie jest pomniejszana z tytułu przebywania pracowników na zwolnieniu chorobowym lub opieką nad chorym członkiem rodziny lub chorym lub zdrowym dzieckiem. Do okresu przepracowanego zalicza się również okres zatrudnienia w Spółkach Zależnych AMP S.A. jeśli przypadają bezpośrednio przed zatrudnieniem w AMP.

Uprawnionymi do nagrody dodatkowej, są pracownicy objęci ZUZP dla pracowników AMP, którzy w pierwszym dniu miesiąca dokonywania wypłaty tej nagrody będą pozostawali w zatrudnieniu oraz posiadają w tym dniu staż pracy min 6 miesięcy.

Uprawnionymi do nagrody EBITDA w pełnych kwotach są pracownicy objęci ZUZP, którzy przepracowali cały odpowiedni dla danej części nagrody EBITDA okres oraz którzy w pierwszym dniu miesiąca dokonywania wypłaty odpowiedniej części nagrody - będą pozostawali w zatrudnieniu, z przyjęciem zasady, że odpowiednia część nagrody jest pomniejszana proporcjonalnie o każdy nieprzepracowany pełny miesiąc danego okresu obliczeniowego w związku z zatrudnieniem w innym terminie niż w pierwszym dniu pierwszego miesiąca danego okresu.

Dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, wysokość nagród ustala się w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

ZMIANA ZASAD FINANSOWANIA POSIŁKÓW

Strony porozumienia uzgodniły, że zmiana zasad systemu posiłkowego obowiązującego w AMP - wzorem roku ubiegłego - wymaga dokonania odrębnych uzgodnień, w związku z czym zobowiązały się do podpisania Aneksu do Porozumienia Okołoukładowego, na mocy którego w okresie od 1 marca 2026 r. do 28 lutego 2027 r. ulegną zawieszeniu postanowienia paragrafu 7 ust. 4. Porozumienia Okołoukładowego, zgodnie z którym „w przypadku zwiększenia się, po dniu 31 grudnia 2021 r. ceny posiłku regeneracyjnego kwota wzrostu ceny tego posiłku będzie finansowana w 50% przez Pracodawcę i w 50% przez Pracownika”. Powyższe oznacza, iż w okresie od 1 marca 2026 r. do 28 lutego 2027 r. pracowniczka dopłata do posiłku regeneracyjnego pozostanie na dotychczasowym poziomie i wynosiła będzie 1,48 zł za posiłek.

INNE UREGULOWANIA

Przez przepracowanie lub pozostawanie w zatrudnieniu należy rozumieć pozostawanie w stosunku pracy, za który przysługuje wynagrodzenie, zasiłek chorobowy, opiekuńczy lub zasiłek macierzyński z ubezpieczenia społecznego. Do okresu zatrudnienia uwzględnia się również okres przebywania pracownika na tzw. opiece nad chorym dzieckiem lub nad członkiem rodziny.

AM zapowiada kolejny etap projektu ZENITH Europejska Rada Zakładowa mówi NIE kolejnym transferom pracy do Indii

C. d. ze str. 1 Podstawowym celem, jaki ma przynieść prowadzony projekt ZENITH jest optymalizacja kosztów w europejskich zakładach ArcelorMittal. Pracodawca już rozpoczął analizę poszczególnych miejsc pracy, której finałem ma być delokalizacja funkcji pomocniczych. Zgodnie z przekazanymi informacjami projekt ten dotyczy prawie 5.600 miejsc pracy w 20 krajach. Zaznaczyć przy tym należy, że nadal nie została zakończona I faza projektu, w ramach której pracodawca centralizował i przenosił procesy z obszarów pozaprodukcyjnych - tzw. wsparcia, tj. zakupy, finanse, HR, łańcuch dostaw, sprzedaż i IT do spółki ArcelorMittal Business Center of Excellence Poland Sp. z o. o. przy czym część procesów z kolei jest przenoszona z AMBCOE do Indii. Jednak w tym etapie wielkość transferu była o wiele mniejsza.

Aktualnie prace dotyczące delokalizacji procesów prowadzone są w obszarach: informatycznym - konserwacja systemów, cyberbezpieczeństwo, wsparcie aplikacyjne, infrastruktura; usługodawcy w zakresie inżynierii, usług, logistyki, doradztwa i konserwacji.

Europejska Rada Zakładowa wyraziła sprzeciw wobec planów pracodawcy wskazując, że działania takie osłabiają w firmie ciągłość działania, bezpieczeństwo systemów i danych, jakość wsparcia dla zakładów przemysłowych, reakcję w przypadku incydentów, których w ostatnim czasie obserwowana jest zwiększona ilość, co z kolei budzi wątpliwości co do strategii grupy. Ponadto masowa delokalizacja funkcji wsparcia oznacza oddzielenie decyzji i kompetencji od występującej rzeczywistości w zakładzie.

Związkowcy zwracając uwagę, że AM korzysta z europejskiej i krajowej pomocy publicznej, z europejskich środków ochrony rynku stali oraz na fakt, że firma działa w sektorze, który UE uznaje za strategiczny dla suwerenności przemysłowej i transformacji energetycznej zażądali natychmiastowego wstrzymania delokalizacji miejsc pracy przynajmniej do czasu zakończenia i oceny bieżących projektów. Przedstawiciele załogi z poszczególnych krajów oczekują utrzymania kluczowych kompetencji w ramach firmy, w szczególności tak ważnej dziś wiedzy informatycznej, a także prawdziwej europejskiej strategii przemysłowej respektującej zatrudnienie oraz uwzględnienia wpływu podejmowanych decyzji na podwykonawców i zatrudnienie pośrednie. Członkowie ERZ podkreślili, że za każdym zlikwidowanym stanowiskiem pracy kryje się utrata wielu miejsc pracy zewnętrznych - w firmach współpracujących.

Szkolenie BHP i z pierwszej pomocy z PZU Życie S.A.

W terminie 26 - 27 lutego 2026 r. dla działaczy i Członków Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” dąbrowskiego oddziału ArcelorMittal Poland S.A. przeprowadzone zostanie szkolenie z zakresu Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz z udzielania pierwszej pomocy.



Z myślą o bezpieczeństwie

Szkolenie organizowane jest w ramach zadania prewencyjnego PZU Życie S.A. mającego na celu likwidację istotnych zagrożeń w zakładach pracy związanych z utratą życia i zdrowia pracowników, zmniejszenie liczby wypadków oraz ograniczenie zachorowań oraz podniesienie umiejętności pracowników w zakresie BHP.

Podsumowanie działalności SIP w 2025 r. Dużo już zostało zrobione w BHP, ale wiele jeszcze przez nami

C. d. ze str. 1 Naprawa wszystkich dachów to duże wyzwanie wymagające bardzo dużych środków finansowych. Temat ten jest bardzo ważny, dlatego też pracodawca przeprowadził analizę naprawy dachów, po czym Główna Komisja sędowała wyznaczenie priorytetów pod kątem największych zagrożeń na Terenowe Komisje BHP. Według tych wytycznych w miarę możliwości finansowych będą one naprawiane. Podobnie ma się zgłoszony przez Zakładowego SIP temat złej jakości oświetlenia dróg wewnętrznych AMP. W ramach prac uzgodniono został harmonogram napraw, który jest obecnie realizowany. Interwencja SIP dotyczyła także uszkodzenia nawierzchni dróg ogólnohutniczych. Kolejnym poważnym i wymagającym od lat - pomimo licznych nakładów na ten cel - problemem do rozwiązania jest zapylenie. To temat ciągle żywy. Na grudniowej Główniej Komisji omawiano modernizację stacji odpylania PSD na wapielni mającą zapewnić bezpieczne środowisko pracy dla operatorów i utrzymania ruchu poprzez eliminację emisji nieorganizowanego pyłu, redukcję hałasu i zwiększenie niezawodności. Również na Terenowych Komisjach BHP PPD na bieżąco są omawiane działania mające na celu eliminację pyłów na obiektach, podejmowane są kolejne działania w tym zakresie oraz planowane inwestycje eliminujące pyły. Dzięki działaniom SIP ulega poprawie stan sanitarny łaźni i ubikacji oraz mostków sterowniczych. Niestety, w naszym zakładzie nadal występuje problem przekładania w czasie realizacji wielu tematów ze względu na coroczne cięcia budżetu remontowego. Przykrym jest natomiast fakt, że po wykonanych pracach naprawczych dochodzi do ponownych dewastacji pomieszczeń.

Ale Zakładowy SIP podejmuje również i inne - pomniejsze, choć ważne tematy, które podnoszą pracownicy. Tak też było w

przypadku prania odzieży roboczej i zdarzających się braków jej zwrotów. Po interwencji - firma obsługująca zakład w tym obszarze została upomniana i zobowiązana do poprawy jakości wykonywanej usługi.

SIP na bieżąco uczestniczy w zespołach oceniających ryzyko zawodowe HIRA, systematycznie spotyka się z Dyrektorami Zarządzającymi poszczególnymi obszarami

spółki wykonując audyty i podnosząc bieżące problemy - dzięki takim właśnie pracom wyremontowano posadzkę na walcowni dużej na nawie MP, zwrócono uwagę na stan techniczny drabin i podestów, zakupiono podesty do prac na wysokości, wyremontowano na niektórych zakładach mostki sterownicze. Dużo interwencji dotyczyło braku klimatyzacji na suwnicach i w poszczególnych pomieszczeniach - częściowo udało się ten temat zrealizować.

SIP zajmował się również sprawami indywidualnymi poszczególnych pracowników w zakresie nieprzestrzegania przez pracodawcę prawa pracy.

Jak podkreślił Mariusz Pietruszka - w 2025 r. w dąbrowskim oddziale AMP miało miejsce sporo wypadków. Sporo - bo każdy jeden, to o jeden za dużo. Społeczni Inspektorzy Pracy w każdej takiej sytuacji wspólnie z inspektorami BHP

przeprowadzali postępowania powypadkowe. Ogrom pracy SIP w naszym oddziale wykazują oficjalne zgłoszenia - inspektorzy wpisali 170 zadań związanych z poprawą warunków pracy do Ksiąg uwag i zaleceń, podczas cyklicznych comiesięcznych Terenowych Komisji BHP w poszczególnych zakładach łącznie zgłosili 130 uwag do realizacji, a podczas przeglądów warunków BHP: wiosennego i jesiennego wydali 178 uwag. Ponadto Społeczni Inspektorzy Pracy interweniowali 349 razy na różnych szczeblach kadry kierowniczej w przeróżnego rodzaju sprawach pracowniczych.

To są oficjalne dane. A pamiętać należy, że szereg problemów i nieprawidłowości rozwiązywanych było w oparciu o interwencje, zgłoszenia, czy uzgodnienia z przedstawicielami pracodawcy. SIP każdorazowo reagowała na sygnały dotyczące wszelkich nieprawidłowości otrzymywane od pracowników i podejmowała odpowiednie działania.

PRACA SIP W 2025 R. W LICZBACH

Zakład/Wydział	Książki Uwag i zaleceń	Terenowe Komisje BHP	Przeгляд wiosenny/jesienny BHP 2025	Inne interwencje zgłoszone przez SIP
DWD	70	48	31	144
DWW	3	15	2	40
PPD	81	37	18	20
PSD	3	15	16	47
PED	11	10	3	6
BU	0	0	5	42
BJ	0	5	21	36
Administracja	2	0	82	19
Razem:	170	130	178	354

Projekt będzie utrzymany i rozwijany Ruszył pilotaż mobiSol – aplikacji mobilnej NSZZ „Solidarność”

Ruszył projekt pilotażowy oficjalnej aplikacji mobilnej NSZZ „Solidarność” – mobiSol, stworzonej jako nowoczesne narzędzie komunikacji z Członkami i sympatykami Związku. Aplikacja umożliwia szybki dostęp m.in. do elektronicznej legitymacji związkowej, aktualności, wydarzeń, benefitów oraz ankiety i konsultacji społecznych.

Aplikacja mobiSol to oficjalna aplikacja mobilna NSZZ „Solidarność” stworzona jako narzędzie komunikacji dla Członków i sympatyków Związku, oferująca aktualności, wydarzenia, benefity, e-legitymację, ankiety, a nawet chatbota prawnego. Daje ona szybki dostęp do informacji związkowych i ofert zniżkowych integrując wszystkie funkcje dla Członków Związku w jednym miejscu. Najważniejsze funkcje aplikacji:

- Elektroniczna legitymacja ELC.
- Wiadomości i powiadomienia – informacje krajowe, regionalne i branżowe, z możliwością filtrowania i wyciszania.
- Kalendarz wydarzeń – spotkania, szkolenia i wydarzenia związkowe z przypomnieniami push.
- Ankiety i konsultacje – anonimowe badania opinii.
- Dane kontaktowe – szybki dostęp do danych kontaktowych struktur regionalnych i branżowych.
- Baza benefitów – atrakcyjne oferty i zniżki dostępne dla Członków.
- Portfel kart – możliwość dodawania własnych kart lojalnościowych poprzez skan kodów.
- Chatbot z wiedzą prawną – szybki dostęp do informacji z prawa pracy, BHP i dokumentów związkowych.
- Multimedia – galeria zdjęć i wideo.

- *Chodziło nam o to, żeby w jednym miejscu połączyć informacje ze wszystkich regionów i branż oraz zapewnić spójny kanał komunikacji z Członkami Związku. Aplikacja jest bezpłatna. Można ją pobrać także bez legitymacji związkowej. Jest dostępna dla wszystkich: nie tylko dla Członków, ale także dla sympatyków Związku oraz każdej osoby, którą zainteresuje ta aplikacja – mówi Maciej Kłosiński, który odpowiada za powstanie i wdrożenie aplikacji.*

Podstawowe funkcje dostępne są dla wszystkich użytkowników aplikacji. Powiązanie jej z legitymacją, otwiera kolejne możliwości, na przykład personalizację treści.

- *Główna idea aplikacji ma charakter informacyjny i polega na bezpośrednim docieraniu do Członków oraz sympatyków Związku z informacjami na poziomie krajowym, regionalnym i branżowym. Użytkownik będzie mógł sprawdzić, co dzieje się w jego branży, w jego regionie, a także zapoznać się z informacjami ogólnokrajowymi. Jest to uzupełnienie nasz dotychczasowego systemu komunikacji – mówi przewodniczący Kłosiński.*

W aplikacji dostępna jest również mapa regionów, która ułatwia orientację i kontakt z poszczególnymi strukturami w Związku.

- *Bardzo ciekawym rozwiązaniem jest również system benefitów. Po raz pierwszy oferty krajowe, regionalne i branżowe*

będą dostępne w jednym miejscu – właśnie w aplikacji. Użytkownik będzie mógł filtrować benefity, na przykład według regionu – mówi przewodniczący Kłosiński. Jednym z kluczowych elementów jest także informowanie Członków Związku oraz zbieranie ich opinii dotyczących zmian w polskim prawie.

- *Planujemy publikować treści eksperckie oraz zapowiedzi takich treści. Trzeba wyraźnie zaznaczyć, że aplikacja służy nie tylko informowaniu, ale także uświadamianiu i konsultowaniu. Służy temu moduł ankiet, dzięki któremu możemy pytać Członków Związku o różne kwestie, między innymi o planowane zmiany w prawie, o to, jak je oceniają, czy są za nimi lub przeciwko, a także jaki mają poziom wiedzy na dany temat. Jest to bardzo istotny element projektu – podkreśla Maciej Kłosiński.*

Innowacyjnym elementem aplikacji jest chatbot z wiedzą prawną, który obecnie znajduje się w fazie rozwoju. Obecnie chat opiera się na bazie około 50 aktów prawnych, w tym m.in. ustawy o związkach zawodowych, Kodeksu pracy, rozporządzeń BHP, Konstytucji RP i innych.

W aplikacji wykorzystywany jest polski model językowy Bielik.

Kolejną funkcjonalnością dostępną po powiązaniu z legitymacją jest możli-

wość zgłaszania naruszeń w miejscu pracy. - *Członek Związku może wybrać jedną z sześciu kategorii i zgłosić naruszenie, a informacja ta trafia do centralnej bazy. Nasi eksperci mogą się z nią zapoznać i nawiązać kontakt z regionem lub bezpośrednio z osobą zgłaszającą, jeśli sytuacja tego wymaga – mówi Maciej Kłosiński.*

Aplikacja zawiera również kalendarz wydarzeń oraz dział multimediów. Każdą informację można udostępnić dalej, na przykład przez WhatsAppa, Facebooka czy inne kanały komunikacji.

- *Trzeba podkreślić, że aplikacja ma charakter pilotażowy. Jest to projekt, który będzie żył, rozwijał się i zmieniał. Będziemy ją udoskonalać, wsłuchując się w głos użytkowników. Wspólnie będziemy dążyć do tego, aby była coraz lepsza – podkreśla.*

Aplikacja powstała dzięki środkom z funduszy europejskich. Członkowie Związku nie ponoszą żadnych kosztów, a projekt będzie rozwijany i utrzymywany w dłuższej perspektywie.



NSZZ
SOLIDARNOŚĆ



mobiSol

Krótka Instrukcja Instalacji

Oficjalna aplikacja NSZZ „Solidarność” mobiSol od instalacji do aktywnej ELC

- 1 Pobranie Aplikacji**

 - ✓ Otwórz sklep z aplikacjami na swoim telefonie:
 - Google Play (Android)
 - App Store (iOS)
 - ✓ Wpisz w wyszukiwarkę: **mobiSol**
 - ✓ Wybierz oficjalną aplikację NSZZ „Solidarność” i kliknij Zainstaluj.

Aplikacja jest bezpłatna i oficjalna – wydana przez Komisję Krajową NSZZ „Solidarność”.
- 2 Uruchomienie Aplikacji**

 - ✓ Po zakończeniu instalacji uruchom aplikację.
 - ✓ Pozwól aplikacji na wysyłanie powiadomień.
 - ✓ Zapoznaj się z krótkim wprowadzeniem.
 - ✓ Zaakceptuj regulamin i kliknij **Przejdź dalej**.
- 3 Aktywacja Legitymacji ELC**

 - ✓ Kliknij przycisk **Powiąż legitymację**.
 - ✓ Podaj wymagane dane identyfikacyjne członka NSZZ „Solidarność” (zgodnie z komunikatami w aplikacji: Imię, nazwisko oraz numer legitymacji).
 - ✓ **Zaakceptuj** Politykę prywatności aplikacji.
 - ✓ Zatwierdź operację klikając przycisk **Zaczynamy**. Aplikacja zadziała bez dodania legitymacji, ale nie będziesz mieć dostępu do niektórych funkcji. Informacje o tym, jak dołączyć do Związku, deklarację członkowską i wniosek o wydanie ELC znajdziesz na www.solidarnosc.org.pl
 - ✓ Na adres e-mail powiązany z legitymacją otrzymasz sześciocyfrowy kod. **Wpisz go.**
 - ✓ Od tej chwili **Elektroniczna Legitymacja Członkowska (ELC)** jest dostępna w aplikacji – zawsze pod ręką. Jeśli na tym etapie wystąpił jakiś problem, skontaktuj się ze swoim Regionem.
- 4 Korzystanie z Aplikacji**

 - ✓ Po aktywacji ELC możesz w pełni korzystać z aplikacji:
 - otrzymywać wiadomości i powiadomienia krajowe, regionalne i branżowe,
 - sprawdzać kalendarz wydarzeń i szkoleń,
 - brać udział w ankietach i konsultacjach,
 - korzystać z bazy benefitów i zniżek
 - zadawać pytania chatbotowi z wiedzą prawną,
 - szybko znaleźć kontakty do struktur Solidarności.
- 5 Ważne Informacje**

 - ✓ Po zalogowaniu do **mObywatel** można sprawdzić numer ELC.
 - ✓ Legitymacja jest zawsze dostępna w telefonie.
 - ✓ W razie problemów z aktywacją ELC należy skontaktować się z właściwą strukturą regionalną NSZZ „Solidarność”.




Nie wiesz? Pytaj! Interwencje

Przewodniczący MOZ NSZZ "S" ArcelorMittal Poland
Zastępca Przewodniczącego - Skarbnik
Zastępca Przewodniczącego - Sekretarz
Sprawy finansowe
Porady prawne

- Mirosław Nowak tel. 776 61 05
- Mariusz Pietruszka tel. 776 92 37
- Jakub Słomczyński tel. 776 75 97
- Małgorzata Nędzza tel. 776 88 44
- Łukasz Bieńkowski, Jerzy Rożek

Dyżury prawne dla Członków Związku prowadzone są w budynku związkowym DAMM 4 pok. 8 w piątki w godz. 12:00 - 15:00, po uprzednim uzgodnieniu terminu wizyty w sekretariacie związku tel. 61 05

Kasa Związku czynna jest od poniedziałku do piątku w godz. 7.00 - 15.00

Komisja Emerytów i Rencistów dyżuruje we wtorki i czwartki w godz. 10.00 - 13.00

Internetowa strona: www.hksolidarnosc.pl

Poczta e-mail sekretariat: sekretariat@hksolidarnosc.pl

Redakcja: redakcja@hksolidarnosc.pl

Międzyzakładowa Organizacja Związkowa **Solidarność** ArcelorMittal Poland S.A.
- Dąbrowa Górnicza

**serdecznie zaprasza Członków Związku do skorzystania z oferty
Strzelnicy w Sosnowcu**

CENNIK PAKIETÓW: *Voucher ważny jest 3 miesiące od dnia zakupu!*

STANDARD - 85,00 zł (dla 1 lub 2 osób) 10-strzałów (22k), 20-strzałów (9x19), 2-strzały (12/76), tarcze.	STRZELNICA W SOSNOWCU 41-219 Sosnowiec ul. Braci Mieroszewskich 126B
EXPERT - 127,00 zł (dla 1 lub 2 osób) 10-strzałów (22k), 32-strzały (9x19), 2-strzały (12/76), tarcze.	
ELITE - 170,00 zł (dla 1 lub 2 osób) 10-strzałów (22k), 52-strzały (9x19), 2-strzały (12/76), tarcze.	
MASTER - 212,00 zł (dla 1 lub 2 osób) 10-strzałów (22k), 52-strzały (9x19), 10- strzałów (45), 4-strzały (12/76), broń do wyboru, tarcze.	
SHOOTER - 255,00 zł (dla 1 lub 2 osób) 10-strzałów (22k), 52-strzały (9x19), 12-strzałów(357/45/9), 10- strzałów (45) 4-strzały (12/76), broń do wyboru, tarcze.	
OPERATOR - 340,00 zł (dla 1 lub 2 osób) 20-strzałów (22k), 80-strzałów (9x19), 12-strzałów(357/45/9), 10- strzałów (45) 4-strzały (12/76), broń do wyboru, tarcze.	
TACTICAL - 425,00 zł (dla 1 lub 2 osób) 20-strzałów (22k), 100-strzałów (9x19), 12-strzałów(357/45/9), 16- strzałów (45) 6-strzały (12/76), broń do wyboru, tarcze.	<i>Dystrybucja voucherów odbywa się „na zamówienie” – zainteresowani Członkowie Związku muszą zgłosić chęć nabycia oraz wpłacić gotówką równowartość zamówionego voucheru w sekretariacie Związku budynek DAMM 4, pok. nr 7, tel. 61-05.</i>

Solidarność

LIDER WŚRÓD ZWIĄZKÓW

NSZZ Solidarność to największy Związek Zawodowy w AMP, a liczebność Związku to jego siła, która przekłada się na konkretne efekty.

Solidarność to same korzyści, to pewność i stabilność!

To doświadczeni ludzie wraz ze wsparciem profesjonalnego biura prawnego.


To pomoc w przypadku problemów zawodowych, BHP, a także wsparcie w trudnych sytuacjach życiowych.

To także dostęp do licznych benefitów, akcji i fajnych imprez

Dlatego dołącz do nas, bo RAZEM możemy więcej!

Buduj z nami tę SIŁĘ i bądź jej częścią!

MOZ NSZZ „Solidarność” AMP S.A. Dąbrowa Górnicza posiada w sprzedaży dla Członków Związku kupony do kina.

Kupony, których **cena wynosi 12 zł**  można wykorzystać na dowolnie wybrany seans zarówno w technologii 2D, jak i 3D w kinach zlokalizowanych: w Dąbrowie Górniczej - CH Pogoria oraz w Sosnowcu.

Po wybraniu filmu należy zgłosić się wraz z kuponem do kasy kina i wymienić go na bilet.

Kupony są do nabycia przez Członków Solidarność w sekretariacie Związku - budynek DAMM 4, pok. 6. Zainteresowane osoby są zobowiązane do osobistego odbioru biletów. Ilość kuponów na 1 osobę w danym miesiącu jest ograniczona do 2 sztuk. Kupony są dostępne przez cały miesiąc.



Winter Legendia

Odkryj magię zimy

Zima 2025/2026

Oferta cenowa w przedsprzedaży:
30 zł sztuka – do 12.11.2025 r.
35 zł sztuka – od 12.11.2025 r.



„Solidarność” dąbrowskiego oddziału ArcelorMittal Poland S.A. posiada w sprzedaży bilety do dąbrowskiego

aquaparku NEMO

Koszt jednorazowego biletu - 10 zł. Ilość sztuk przysługująca jednej osobie jest ograniczona i wynosi 4 szt./miesiąc. Bilety są w ciągłej dystrybucji.

Szczegółowe informacje w zakresie benefitów dostępne są w sekretariacie Związku

- budynek DAMM 4, pok nr 7, tel. 61-05.

Wydaje MOZ NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland SA – Dąbrowa Górnicza
Redakcja: Agnieszka Segda tel. 032 776 88 30,
Adres redakcji: Al. J. Piłsudskiego 92, 41-308 Dąbrowa Górnicza.
Druk: UnidruX Sp. z o. o. Poligrafia 32 792-77-09 Nakład 1.000 egz.