

**Protokół Dodatkowy nr 5 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla
Pracowników ArcelorMittal Poland S.A., zawarty w Dąbrowie Górniczej
w dniu 11.09.2017r.**

Strony Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników ArcelorMittal Poland S.A., wpisanego do Rejestru Zakładowych Układów Zbiorowych Pracy w dniu 14.05.2010r. i obowiązującego od dnia 01.06.2010r., a zawartego w dniu 05.01.2010r. pomiędzy:

ArcelorMittal Poland S.A., z siedzibą w Dąbrowie Górniczej przy ul. Al. J. Piłsudskiego 92, 41-308 Dąbrowa Górnicza wpisaną do rejestru przedsiębiorców w Sądzie Rejonowym w Katowicach, Wydział Gospodarczy KRS, Nr KRS 0000115891, NIP 634-24-63-083, REGON 277839653, kapitał zakładowy w kwocie 2 664 719 630,00 zł, w pełni opłacony, reprezentowaną przez:

Pan -

Pan -

Adres do korespondencji: Al. J. Piłsudskiego 92, 41-308 Dąbrowa Górnicza

oraz Organizacjami Związkowymi ArcelorMittal Poland S.A.:

1. Międzyzakładowy Związek Branży Hutniczej ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Sosnowiec.
Adres do korespondencji: ul. Niwecka 1, 42-200 Sosnowiec.
2. Związek Zawodowy Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. – Świętochłowice.
Adres do korespondencji: ul. Metalowców 5, 41-600 Świętochłowice.
3. Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników ArcelorMittal Dąbrowa Górnicza.
Adres do korespondencji: Al. J. Piłsudskiego 92, 41-308 Dąbrowa Górnicza.
4. Zakładowa Organizacja Koordynacyjna NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland S.A.
Adres do korespondencji: Al. J. Piłsudskiego 92, 41-308 Dąbrowa Górnicza.

5. HUTNIK Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników AMP S.A.
Adres do korespondencji: Al. J. Piłsudskiego 92, 41-308 Dąbrowa Górnicza.
6. Międzyzakładowy Młodzieżowy Związek Zawodowy Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.
Adres do korespondencji: Al. J. Piłsudskiego 92, 41-308 Dąbrowa Górnicza.
7. Międzyzakładowa Komisja Wolnego Związku Zawodowego „Sierpień 80” przy AMP S.A.,
Adres do korespondencji: Al. J. Piłsudskiego 92, 41-308 Dąbrowa Górnicza.
8. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność 80” Pracowników AMP S.A.,
Adres do korespondencji: Al. J. Piłsudskiego 92, 41-308 Dąbrowa Górnicza.
9. Związek Zawodowy „Kontra” Komisja Międzyzakładowa w ArcelorMittal Poland S.A.,
Adres do korespondencji: Al. J. Piłsudskiego 92, 41-308 Dąbrowa Górnicza.
10. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.,
Adres do korespondencji: ul. Ujastek 1, 30-969 Kraków.
11. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność 80” Małopolska Mittal Steel Polska S.A. Kraków.
Adres do korespondencji: ul. Ujastek 1, 30-969 Kraków.
12. Związek Zawodowy Inżynierów i Techników MOZ Mittal Steel Poland S.A. Oddział w Krakowie.
Adres do korespondencji: ul. Ujastek 1, 30-969 Kraków.
13. Międzyzakładowy Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników Huty „Kościuszko” S.A Huty Królewskiej Sp. z o.o.
Adres do korespondencji: ul. Metalowców 13, 41-500 Chorzów.

zgodnie postanawiają o dokonaniu z dniem 11.09.2017r. następujących zmian w treści Układu Zbiorowego:

1. **W §34 ZUZP przywołana w ust.1. liczba 3,33zł zmienia się na 3,58zł.**
2. **Skreśla się dotychczasową treść §37 ZUZP i wprowadza się nową treść o następującym brzmieniu:**

1. Pracownikowi pełniącemu funkcję brygadzysty przysługuje dodatek brygadzystowski, zwany dalej w niniejszym paragrafie „dodatkiem”.
2. Dodatek wynosi od 50 do 250 zł miesięcznie.
3. Wysokość dodatku proponuje kierownik komórki organizacyjnej, biorąc pod uwagę:
 - 1) zakres i złożoność prac wykonywanych przez brygadę,
 - 2) ilość wszystkich pracowników w brygadzie,
 - 3) stopień uciążliwości występujących warunków pracy.
4. Decyzję o wysokości dodatku podejmuje Dyrektor Personalny lub osoba przez niego upoważniona, na wniosek Dyrektora Oddziału/Zakładu.
5. Dodatek przysługuje za czas sprawowania funkcji.
6. W przypadku czasowej nieobecności w pracy pracownika pełniącego funkcję brygadzysty, spowodowanej urlopem lub chorobą, biorąc pod uwagę sytuację związaną z koniecznością koordynowania prac oraz zapewnienia właściwego nadzoru nad podległymi pracownikami, kierownik danej jednostki organizacyjnej składa do Biura Kadr, Wynagrodzeń i Świadczeń – we wzajemnie uzgodnionej formie, informację dotyczącą okresowego powierzenia innemu Pracownikowi funkcji brygadzysty.

Kopia powyższej informacji doręczana jest pracownikowi pełniącemu zastępstwo.
7. Za okres zastępstwa pracownikowi pełniącemu w tym okresie funkcję brygadzysty przysługuje, proporcjonalnie do ilości dni pełnienia zastępstwa w danym miesiącu, dodatek w wysokości jaką otrzymywał zastępowany brygadzysta.
8. Dodatek brygadzystowski jest uruchamiany i wypłacany w okresach miesięcznych, wraz z wynagrodzeniem za pracę.

3. Skreśla się dotychczasową treść § 45 ZUZP i wprowadza się nową treść o następującym brzmieniu:

1. W przypadku powierzenia pracownikowi pracy na stanowisku niżej wynagradzanym od jego stanowiska pracy (zastępstwo) za wykonaną pracę pracownik otrzymuje wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę.
2. Z uwzględnieniem ust.4., w przypadku powierzenia pracownikowi pracy na stanowisku wyższym hierarchicznie i/lub wyżej wynagradzanym od jego stanowiska pracy (zastępstwo), za pracę w tym czasie na tym stanowisku, pracownik otrzymuje wyższe wynagrodzenie, wg poniższych zasad:
 - 1) przez stanowisko wyżej wynagradzane rozumie się stanowisko, dla którego w taryfikatorze stanowisk określona jest wyższa maksymalna kategoria zaszeregowania,

- 2) w przypadku pełnienia zastępstwa w sposób ciągły przez okres co najmniej 14 dni kalendarzowych, za każdą godzinę pracy, w czasie której pełnione jest zastępstwo, pracownik otrzymuje dodatek w wysokości 3 zł
3. Powierzenie zastępstwa następuje na piśmie. Kierownik danej jednostki organizacyjnej składa do Biura Kadr, Wynagrodzeń i Świadczeń – we wzajemnie uzgodnionej formie, informację dotyczącą powierzenia pracownikowi pełnienia zastępstwa.
Kopia powyższej informacji doręczana jest pracownikowi pełniącemu zastępstwo.
4. Niniejsze zasady powierzenia pracownikowi pracy na stanowisku wyższym hierarchicznie i/lub wyżej wynagradzanym od jego stanowiska pracy, nie dotyczą przypadków powierzenia Pracownikowi pełnienia obowiązków mistrza, określonych odrębnie w Załączniku nr 8 do ZUZP.
4. **W Załącznika Nr 2 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. – „Zasady stosowania zmianowej organizacji pracy”, przywołana w ust.5. liczba 5,13zł zmienia się na 5,53zł.**
5. **Skreśla się dotychczasową treść Załącznika Nr 7 do ZUZP i wprowadza się nową o następującym brzmieniu:**

Załącznik Nr 7
do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy
dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A.

Zasady uruchamiania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego

- I. **Zasady uruchamiania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego.**
1. Fundusz Premiowy i Dodatkowy Fundusz Motywacyjny jest składnikiem osobowego funduszu płac.
 2. Fundusz Premiowy jest uruchamiany, za okresy miesięczne, w wysokości 7% od płac zasadniczych pracowników Spółki, wg stanu na ostatni dzień miesiąca, za który uruchamiany jest Fundusz Premiowy.
W Funduszu Premiowym uwzględnia się również, proporcjonalnie do okresu zatrudnienia, płace zasadnicze pracowników Spółki zatrudnionych/zwolnionych w trakcie miesiąca, za który uruchamiany jest Fundusz Premiowy.

II. Zasady naliczania Funduszu Premiowego.

1. Dyrektor Personalny dokonuje - proporcjonalnie do udziału płac zasadniczych – podziału Funduszu Premiowego dla poszczególnych Zakładów/Biur w Centrali.
2. Dodatkowo w każdym miesiącu uruchamiany jest Dodatkowy Fundusz Motywacyjny w wysokości 2% płac zasadniczych pracowników Spółki, do podziału za realizację szczególnie ważnych zadań, z przyjęciem zasady, że dysponentem 50% w/w Funduszu jest Prezes Zarządu Dyrektor Generalny, a pozostałe 50% Funduszu Motywacyjnego przekazywane jest Dyrektorom Zakładów/Biur Centrali na podstawie udziału płac zasadniczych pracowników poszczególnych Zakładów/Biur Centrali.
3. Dyrektor Personalny comiesięcznie informuje pisemnie Zakładowe Organizacje Związkowe o wielkości Funduszu Premiowego w Spółce, kwotach Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego przydzielonych dla poszczególnych Zakładów/Biur Centrali.

III. Podział Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego w Zakładach i Biurach w Centrali.

1. Dyrektor Zakładu/ Biura w Centrali, dokonuje podziału przyznanego mu Funduszu Premiowego dla podległych komórek organizacyjnych w Zakładach/Biurach Centrali na podstawie udziału sumy płac zasadniczych pracowników zatrudnionych w tych komórkach.
2. Dalszego podziału Funduszu Premiowego na podległe brygady, zespoły itp. dokonuje kierownik komórki organizacyjnej z zachowaniem zasady braku możliwości przemieszczania Funduszu Premiowego pomiędzy brygadami/zespołami pracującymi na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych.
3. Na pisemny wniosek Zakładowej Organizacji Związkowej działającej w Zakładzie/Biurze w Centrali, kierownik komórki organizacyjnej, o której mowa w pkt. 2 powyżej lub osoba przez niego upoważniona, zobowiązany jest do przekazania (z możliwością przekazania w wersji elektronicznej) – w ciągu 5 dni od otrzymania stosownego wystąpienia – zwrotnej informacji o sposobie podziału Funduszu Premiowego na brygady/zespoły itp.
4. Decyzję o wysokości indywidualnego Funduszu Premiowego dla pracownika podejmuje jednoosobowo, w sposób uznaniowy, bezpośredni przełożony, informując bez zbędnej zwłoki pracownika o podjętej decyzji, przy czym w przypadku obniżenia Indywidualnego Funduszu Premiowego o więcej niż 50% w stosunku do iloczynu płacy zasadniczej pracownika oraz procentowej wysokości premii, o której mowa

w cz. I pkt. 2 (z zastrzeżeniem pkt. 13), bezpośredni przełożony zobowiązany jest do przedstawienia pracownikowi pisemnego uzasadnienia swojej decyzji.

Pracownik nie może zostać pozbawiony Funduszu Premiowego, za wyjątkiem przypadków określonych w pkt. 13.

5. Podstawą przyznania indywidualnego Funduszu Premiowego kierownikowi komórki organizacyjnej jest ocena pracy kierownika oraz wyników kierowanej przez niego komórki.
6. Indywidualna wysokość Funduszu Premiowego nie może być wyższa niż 150% iloczynu płacy zasadniczej pracownika oraz procentowej wysokości Funduszu Premiowego, o którym mowa w cz. I pkt. 2.
7. Za okres urlopu wypoczynkowego pracownik otrzymuje Fundusz Premiowy tak, jakby w tym czasie pracował, co oznacza, że Fundusz Premiowy nie jest uwzględniany w wynagrodzeniu za urlop.
8. Pracownikom, którym udzielono zwolnienia od wykonywania pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w związku z wykonywaniem działalności związkowej, wysokość Funduszu Premiowego za czas udzielonego oddelegowania stanowi iloczyn płacy zasadniczej pracownika oraz procentowej wysokości Funduszu Premiowego, o którym mowa w cz. I pkt. 2.
9. Dyrektor Zakładu/Biura Centrali dokonuje podziału Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego, o którym mowa w cz. II pkt. 2., biorąc pod uwagę w szczególności wkład pracy pracowników w wypracowaniu osiągniętych wyników oraz stopień realizacji budżetu.
Podstawą do przyznania Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego znajdującego się w gestii Prezesa Zarządu/Dyrektora Generalnego lub Dyrektora Zakładu/Biura Centrali, może być również wdrażanie do pracy, szkolenie oraz przekazywanie umiejętności i kompetencji nowozatrudnionym pracownikom.
10. Fundusz Premiowy za dany miesiąc nie może być przenoszony na kolejne okresy miesięczne.
11. Dodatkowy Fundusz Motywacyjny znajdujący się w gestii Dyrektora Zakładu/Biura Centrali jest w całości rozdysponowywany i wypłacany nie później niż wraz z wypłatą wynagrodzenia za grudzień danego roku.
12. Dodatkowy Fundusz Motywacyjny nie jest przenoszony na rok następny.
13. Indywidualny Fundusz Premiowy nie przysługuje za okres nieobecności w pracy niepłatnej oraz nieobecności spowodowanej chorobą, urlopem macierzyńskim, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim, wypadkiem w pracy, rehabilitacją, zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy lub koniecznością

sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny, za który to okres pracownik otrzymuje wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

14. Dodatkowy Fundusz Motywacyjny nie przysługuje pracownikowi, który nie przepracował w danym miesiącu ani jednego dnia z powodu nieobecności w pracy niepłatnej oraz nieobecności spowodowanej chorobą, urlopem macierzyńskim, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim, wypadkiem w pracy, rehabilitacją, zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy lub koniecznością sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny, za który to okres pracownik otrzymuje wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

IV. Postanowienia końcowe.

1. Ilekroć w Zasadach mowa jest o płacy zasadniczej, należy przez to rozumieć płacę zasadniczą ujętą w umowie o pracę pracownika/pracowników.
 2. Wypłata Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego następuje w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę.
 3. Dodatkowy Fundusz Motywacyjny i Fundusz Premiowy wypłacane są pod odrębnymi kodami płacowymi.
 4. Interpretacji / Wyjaśnień treści niniejszych zasad dokonują wyłącznie strony w trybie uzgodnienia w formie pisemnej.
 5. Kierownicy komórek organizacyjnych i pracownicy dozoru wszystkich szczebli są zobowiązani do stosowania i przestrzegania niniejszych Zasad oraz prowadzenia pełnej dokumentacji w tym zakresie.
 6. „Zasady uruchamiania i przyznawania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego” zostaną podane do wiadomości pracowników i wyjaśnione przez bezpośrednich przełożonych w sposób przyjęty w komórkach organizacyjnych.
 7. W przypadku zmiany struktury organizacyjnej Spółki mającej wpływ na stosowanie niniejszych Zasad (podział Funduszu Premiowego), Strony zobowiązane są do zmiany/doprecyzowania niniejszych Zasad w okresie nie dłuższym niż 30 dni.
 8. Strony ustalają, iż co 6 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszych Zasad będą dokonywały wspólnej oceny ich funkcjonowania.
6. W § 41 ZUZP wprowadza się nowy ppkt.3. o treści:
- 1) dodatek mistrzowski – uruchamiany wg zasad określonych w Załączniku nr 8 do Układu.

7. W spisie treści wprowadza się Załącznik Nr 8 – Zasady przyznawania dodatku mistrzowskiego w ArcelorMittal Poland S.A. , o treści:

Załącznik Nr 8
do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy
dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A.

Zasady przyznawania dodatku mistrzowskiego w ArcelorMittal Poland S.A.

1. Pracownicy na stanowisku mistrza uprawnieni są do otrzymywania dodatku mistrzowskiego, zwanego dalej „dodatkiem”.
2. Dodatek jest uruchamiany i wypłacany w okresach miesięcznych, wraz z wynagrodzeniem za pracę.
3. Maksymalna wysokość dodatku w zależności od stopnia realizacji powierzonych mistrzowi zadań, przy określonej ilości wszystkich pracowników podległych pośrednio i bezpośrednio danemu mistrzowi, może wynosić:

liczba podległych pracowników	Maksymalna miesięczna kwota dodatku w zł
do 5 pracowników	0
od 6 do 10 pracowników	300
od 11 do 20 pracowników	400
od 21 do 30 pracowników	500
od 31 do 40 pracowników	700
Od 41 do 50 pracowników	800
Powyżej 50 pracowników	1000

4. Decyzję o wysokości indywidualnego dodatku podejmuje jednoosobowo, w sposób uznaniowy, bezpośredni przełożony mistrza, informując bez zbędnej zwłoki pracownika o podjętej decyzji.

Wysokość dodatku uzależniona jest m.in. od:

- 1) oceny wykonywania zadań, określonych przed danym miesiącem,

- 2) promowania i egzekwowania wśród pracowników procesu podnoszenia świadomości w zakresie bhp oraz przestrzegania przez nich norm i przepisów bhp,
5. W przypadku czasowej nieobecności w pracy pracownika na stanowisku mistrza, biorąc pod uwagę sytuację związaną z koniecznością koordynowania prac oraz zapewnienia właściwego nadzoru nad podległymi pracownikami, kierownik danej jednostki organizacyjnej składa do Biura Kadr, Wynagrodzeń i Świadczeń – we wzajemnie uzgodnionej formie, informację dotyczącą powierzenia innemu pracownikowi pełnienia obowiązków mistrza.
Kopia powyższej informacji doręczana jest pracownikowi pełniącemu zastępstwo.
6. W przypadku pełnienia zastępstwa obowiązków mistrza w sposób ciągły przez okres co najmniej 14 dni kalendarzowych, dodatek mistrzowski z tytułu pełnienia obowiązków mistrza przysługuje z dniem powierzenia pełnienia obowiązków mistrza, z przyjęciem zasady, że łączna wielkość dodatku mistrzowskiego dla mistrza i osoby pełniącej obowiązki mistrza nie może być wyższa niż określona w ust.3.

Za Stronę Pracodawcy:

-

.....

-

.....

Za Stronę Związkową:

1. Międzyzakładowy Związek Branży Hutniczej ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Sosnowiec
reprezentowany przez:

Pan Krzysztof Mitera

Pan Henryk Tyka

2. Związek Zawodowy Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. – Świętochłowice,
reprezentowany przez:

Pan Zbigniew Nowak

Pan Zbigniew Mnich

3. Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników ArcelorMittal Dąbrowa Górnicza,
reprezentowany przez:

Pan Jacek Zub

Pan Eugeniusz Dziubiński

4. Zakładowa Organizacja Koordynacyjna NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland S.A.,
reprezentowana przez:

Pan Jerzy Goiński

Pan Władysław Kielian

5. HUTNIK Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników AMP S.A, reprezentowany
przez:

Pan Marek Nanuś

Pan Marek Wróbel

6. Międzyzakładowy Młodzieżowy Związek Zawodowy Pracowników ArcelorMittal
Poland S.A., reprezentowany przez:

Pani Halina Giemza

Pan Tadeusz Sapiński

7. Międzyzakładowa Komisja Wolnego Związku Zawodowego „Sierpień 80” przy AMP S.A.,
reprezentowany przez:

Pan Sebastian Zimmer

8. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność 80” Pracowników AMP S.A.,
reprezentowany przez:

Pan Henryk Śliwa

Pan Kazimierz Gąsior

9. Związek Zawodowy „Kontra” Komisja Międzyzakładowa w ArcelorMittal Poland S.A.,
reprezentowany przez:

Pan Marek Karoń

10. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.,
reprezentowany przez:

Pan Krzysztof Wójcik

Pan Krzysztof Bąk

11. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność 80” Małopolska Mittal Steel
Polska S.A. Kraków, reprezentowany przez:

Pan Eugeniusz Hlek

Pan Adam Lemoch

12. Związek Zawodowy Inżynierów i Techników MOZ Mittal Steel Poland S.A. Oddział
w Krakowie, reprezentowany przez:

Pan Krzysztof Szewczyk

13. Międzyzakładowy Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników Huty
„Kościszko” S.A Huty Królewskiej Sp. z o.o., reprezentowany przez:

Pan Romuald Broł

Pan Rafał Szewczyk