##### POROZUMIENIE zawarte na okoliczność podpisania protokołu dodatkowego nr 12 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników P.U.W. HKW Sp. z o.o.

**P.U.W. HKW Sp. z o.o.**, z siedzibą w Dąbrowie Górniczej, przy ul. Gołonoskiej 138A,   
42-523 Dąbrowa Górnicza wpisaną do rejestru przedsiębiorców w Sądzie Rejonowym   
w Katowicach, Wydział Gospodarczy KRS, Nr KRS 0000003384, NIP 629-21-88-426, REGON 277506503, kapitał zakładowy w kwocie 108 817 000,00 zł, w pełni opłacony,

reprezentowany przez*:*

1. **Zdzisław Ruszkiewicz - Prezes Zarządu**
2. **Katarzyna Krzak - Prokurent**

zwany dalej **„Pracodawcą” lub „PUW”**

***z jednej strony,***

***i***

**Organizacje** **Związkowe działające w P.U.W. HKW Sp. z o.o.** zwane dalej Związkami Zawodowymi, sygnatariusze niniejszego Porozumienia będące jednocześnie stronami Protokołu Dodatkowego nr 12 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników P.U.W HKW Sp. z o.o. – zwanego dalej protokołem dodatkowym.

***z drugiej strony,***

***zwanymi dalej oddzielnie lub łącznie „Stroną” lub „Stronami”,***

**w związku z uzgodnieniem protokołu dodatkowego nr 12 do ZUZP Strony zgodnie wyrażają wolę dodatkowego, poza układowego uregulowania niżej wymienionych zagadnień.**

§1

**ZMIANOWY DODATEK KWOTOWY**

Strony uzgadniają, że w miejsce tabeli w załączniku nr 5 do Układu określającej wysokość godzinowej stawki ryczałtowej za pracę w systemie zmianowym wprowadza się jeden dodatek zwany „zmianowym dodatkiem kwotowym” w wysokości 4,08 zł za każdą godzinę pracy w czterobrygadowej organizacji czasu pracy w normatywnym (kodeksowym) czasie pracy i jest corocznie waloryzowany zgodnie z zasadami określonymi w Załączniku nr 5 §4 do ZUZP.

§2

**DODATEK UKŁADOWY**

1. Dodatek układowy w wysokości 65 PLN zostaje włączony do wynagrodzenia pracowników poprzez podwyższenie maksymalnych płac zasadniczych o kwotę 60 PLN w tabeli zaszeregowań - metodą „brutto do brutta”, tj. z uwzględnieniem premii .
2. Decyzja Stron, o której mowa w ust.1. oznacza, że dodatek układowy przestaje być wypłacany jako odrębny składnik wynagrodzenia tj. zakończone zostaje obowiązywanie postanowienia określonego w Części I „Porozumienia przedstawicieli P.U.W. HKW Sp. z o. o. z Organizacjami Związkowymi Spółki w zakresie wzrostu płac w roku 2014” dotyczące dodatku układowego.

§3

**SPECJALNY DODATEK MIESIĘCZNY**

Specjalny dodatek miesięczny zostaje włączony do wynagrodzenia, z przyjęciem poniższych dodatkowych uregulowań:

1. W przypadku pracowników posiadających w dniu poprzedzającym wejście w życie protokołu dodatkowego uprawnienie do specjalnego dodatku miesięcznego, otrzymywana przez pracownika wartość pieniężna specjalnego dodatku miesięcznego z dnia poprzedzającego wejście w życie protokołu dodatkowego zostaje włączona do wynagrodzenia metodą określoną w ust 2.
2. Metoda włączenia:
3. 50% wartości metodą „brutto do brutta”, tj. z uwzględnieniem premii,
4. 50 % wartości metodą na wprost, tj. poprzez zwiększenie płacy zasadniczej bez uwzględnienia premii o kwotę odpowiadającą 50% wartości pieniężnej specjalnego dodatku miesięcznego.
5. W przypadku pracowników nieposiadających uprawnienia do specjalnego dodatku miesięcznego w dniu poprzedzającym wejście w życie protokołu dodatkowego dokonuje się włączenia kwoty równej ekwiwalentowi pieniężnemu stanowiącemu iloczyn płacy zasadniczej pracownika z dnia poprzedzającego wejście w życie protokołu dodatkowego (nie większej jednak niż 5000zł) oraz:
6. 1% - dla pracowników, których okres zatrudnienia, od którego zależy nabycie prawa do specjalnego dodatku miesięcznego jest niższy niż 2 lata,
7. 2% - dla pracowników, których okres zatrudnienia, od którego zależy nabycie prawa do specjalnego dodatku miesięcznego jest wyższy niż 2 lata oraz niższy niż 3 lata,
8. 3% - dla pracowników, których okres zatrudnienia, od którego zależy nabycie prawa do specjalnego dodatku miesięcznego jest wyższy niż 3 lata oraz niższy niż 4 lata,
9. 4% - dla pracowników, których okres zatrudnienia, od którego zależy nabycie prawa do specjalnego dodatku miesięcznego jest wyższy niż 4 lata oraz niższy niż 5 lat,

przy czym w/w wzrostu dokonuje się z na podstawie metody określonej w ust.2.

§4

**NAGRODY JUBILEUSZOWE I ODPRAWY EMERYTALNO-RENTOWE**

1. Z uwzględnieniem ust.2., Strony postanawiają o dokonaniu zamiany obowiązującego dotychczas systemu uprawnień do nagród jubileuszowych i odpraw emerytalno-rentowych na rekompensatę pieniężną w formie wzrostu składki podstawowej na Pracowniczy Program Emerytalny (PPE), - począwszy od 01.07.2031 r. Wzrost składki nastąpi od 01.07.2031r. Wysokość składki zostanie ustalona przez Strony do końca września 2021r. W związku z dokonaniem w/w uzgodnienia Strony zobowiązują się do zawarcia stosownego Aneksu do Umowy Zakładowej PPE do 31.12.2021 r.
2. Strony uzgadniają równocześnie, że w okresie do 01.07.2031 r.:
3. pracownikom zatrudnionym w Spółce w dniu wejścia w życie protokołu dodatkowego i objętym ZUZP wypłacane będą nagrody jubileuszowe, na zasadach określonych   
   w załączniku nr 1 do niniejszego Porozumienia,
4. pracownikom zatrudnionym w Spółce w dniu wejścia w życie protokołu dodatkowego objętym ZUZP wypłacane będą odprawy emerytalno-rentowe i specjalna gratyfikacja pieniężna na zasadach określonych w załączniku nr 2 do niniejszego Porozumienia z zastrzeżeniem podpunktu 3,
5. odprawy emerytalno-rentowe wypłacane na podstawie niniejszego Porozumienia obejmują tj. zawierają wartości odpraw, emerytalnych lub rentowych wynikających z innych przepisów.

§5

**ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCAJLNYCH**

1. Pracodawca tworzy Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych (ZFŚS) w ramach własnych środków finansowych, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami.
2. Środki ZFŚS gromadzone są na odrębnym koncie bankowym i przekazywane są   
   w terminach zgodnych z Ustawą.
3. Pracodawca zobowiązuje się do zwiększania w każdym roku odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych o 20% pstawowego, o którym mowa w Ustawie o ZFŚS, na każdego uprawnionego pracownika rozpoczynając od roku 2022.

§6

**POZOSTAŁE KWESTIE**

1. Porozumienie zostaje zawarte i będzie obowiązywało jego Strony, począwszy od 01.07.2021 r.
2. Interpretacji zapisów Porozumienia dokonują Strony w formie pisemnego uzgodnienia.
3. Zmiana zapisów postanowień Porozumienia wymaga formy pisemnej.
4. Porozumienie rozwiązuje się:
5. na podstawie zgodnego oświadczenia stron,
6. po zrealizowaniu przez pracodawcę wszystkich określonych w nim zobowiązań,
7. z upływem 9 miesięcznego okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron

§7

Objęcie pracowników PUW postanowieniami niniejszego Porozumienia z jednoczesną zmianą warunków pracy wynikających z wejścia w życie ZUZP obejmującym zmiany wprowadzone protokołem dodatkowym do ZUZP nastąpi w drodze porozumień zmieniających umowy o pracę.

**Dabrowa Górnicza, 26.05.2021 r.**

Za Stronę Pracodawcy:

Za Stronę Związkową:

* + - 1. Zakładowa Organizacja Koordynacyjna NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland S.A., reprezentowana przez:

* + - 1. Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników ArcelorMittal Dąbrowa Górnicza, reprezentowany przez:

Załącznik Nr 1

do Porozumienia

Zasady

obliczania i wypłacania nagrody jubileuszowej

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Uprawnionymi do nagrody są pracownicy zatrudnieni w Spółce.
2. Pracownikowi, który przepracował 20, 25, 30, 35 i więcej lat pracy przysługuje nagroda jubileuszowa zwana dalej “nagrodą”.
3. Wypłata nagrody następuje po nabyciu przez pracownika uprawnień do nagrody   
   i wynosi:

* po 20 latach pracy 200 % podstawy wymiaru,
* po 25 latach pracy 300 % podstawy wymiaru,
* po 30 latach pracy 400 % podstawy wymiaru,
* po 35 latach pracy 500 % podstawy wymiaru.

Po przepracowaniu każdych następnych pięcioletnich okresów pracy nagroda ulega

zwiększeniu o dalsze 100 % podstawy wymiaru.

1. Nagrodę wypłaca się w najbliższym terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę.
2. Pracownikowi, niezależnie od nagrody, przysługuje upominek, który jest wręczany   
   na okazjonalnym spotkaniu. Dzień pracy, w którym pracownik uczestniczy   
   w spotkaniu jest dniem wolnym – płatnym.
3. Przy ustalaniu okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody stosuje się Zarządzenie MPiPS z dnia 23 grudnia 1989 r. /M.P. Nr 44 z 1989 r. poz. 358 z późn. zm./
4. Podstawę wymiaru nagrody stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze określone   
   w umowie o pracę w dniu nabycia uprawnień do nagrody jubileuszowej pomniejszone   
   o Kwotę zmniejszenia podstawy nagrody jubileuszowej. Kwota zmniejszenia podstawy nagrody jubileuszowej jest sumą wzrostu płacy zasadniczej pracownika wynikającą z włączenia do wynagrodzenia składników płacowych o których mowa w §2 i §3 niniejszego Porozumienia. Podstawa wymiaru nagrody nie może być jednak większa niż 5000zł.
5. Podstawę wymiaru nagrody dla wytypowanych stanowisk kierowniczych jest kwota wynagrodzenia z części stałej określonej w umowie o pracę w dniu nabycia uprawnień do nagrody jubileuszowej pomniejszona o Kwotę zmniejszenia podstawy nagrody jubileuszowej. Kwota zmniejszenia podstawy nagrody jubileuszowej jest sumą wzrostu płacy części stałej pracownika wynikającej z włączenia do wynagrodzenia składników płacowych o których mowa w §2 i §3 niniejszego Porozumienia.

Podstawa wymiaru nagrody nie może jednak wyższa niż maksymalne wynagrodzenie zasadnicze w 9 kategorii – 5 grupa zaszeregowania określone w Załączniku nr 2 ZUZP i nie większa niż 5000zł.

1. Dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy podstawę wymiaru nagrody ustala się w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
2. Do nagrody jubileuszowej jest również uprawniony pracownik przechodzący na świadcze­nie przedemerytalne, rentę, emeryturę, który nabywa uprawnienie w okresie wypowiedzenia albo w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy.

Załącznik nr 2 do Porozumienia

Zasady

przyznawania i obliczania jednorazowej odprawy emerytalno-rentowej

i specjalnej gratyfikacji pieniężnej

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Z chwilą rozwiązania umowy o pracę w związku z odejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna, zwana dalej odprawą.

Odprawa jest wypłacana w dniu wypłaty wynagrodzenia po rozwiązaniu umowy o pracę.

1. Wysokość odprawy wynosi:

* do 15 lat 100 % podstawy wymiaru,
* po 15 latach pracy 150 % podstawy wymiaru,
* po 20 latach pracy 200 % podstawy wymiaru,
* po 25 latach pracy 300 % podstawy wymiaru,
* po 30 latach pracy 400 % podstawy wymiaru,
* po 35 latach pracy 500 % podstawy wymiaru,
* po 40 latach pracy 600 % podstawy wymiaru.

Po przepracowaniu każdych następnych pięcioletnich okresów pracy odprawa ulega

zwiększeniu o dalsze 100 % podstawy wymiaru.

1. Wysokość odprawy pracownika nie może być niższa niż jego jednomiesięczne wynagrodzenie obliczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, ale kwotowo nie mniej niż miesięczne minimalne wynagrodzenie gwarantowane Układem.
2. Podstawę wymiaru odprawy stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze określone   
   w umowie o pracę w dniu nabycia uprawnień do odprawy pomniejszone   
   o Kwotę zmniejszenia podstawy nagrody jubileuszowej. Kwota zmniejszenia podstawy odprawy jest sumą wzrostu płacy zasadniczej pracownika wynikającą z włączenia do wynagrodzenia składników płacowych o których mowa w §2 i §3 niniejszego Porozumienia. Podstawa wymiaru odprawy nie może być jednak większa niż 5000zł.
3. Podstawę wymiaru odprawy dla wytypowanych stanowisk kierowniczych jest kwota wynagrodzenia z części stałej określonej w umowie o pracę w dniu nabycia uprawnień do odprawy pomniejszona o Kwotę zmniejszenia podstawy odprawy. Kwota zmniejszenia podstawy odprawy jest sumą wzrostu płacy części stałej pracownika wynikającej z włączenia do wynagrodzenia składników płacowych o których mowa w §2 i §3 niniejszego Porozumienia.

Podstawa wymiaru odprawy nie może jednak wyższa niż maksymalne wynagrodzenie zasadnicze w 9 kategorii – 5 grupa zaszeregowania określone w Załączniku nr 2 ZUZP i nie większa niż 5000zł.

1. Dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy podstawę wymiaru odprawy ustala się w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
2. Pracownik, który otrzymał odprawę , nie może ponownie nabyć do niej prawa.
3. Przy ustalaniu okresów pracy i innych okresów uprawniających do odprawy emerytalno-rentowej stosuje się odpowiednie przepisy o nagrodach jubileuszowych.
4. Pracownikowi odchodzącemu na emeryturę, rentę z tytułu wypadku przy pracy i choroby zawodowej, rentę z tytułu niezdolności do samodzielnej egzystencji, oraz rentę z tytułu całkowitej niezdolności do pracy - potwierdzone decyzją ZUS, przysługuje w dniu rozwiązania umowy o pracę oprócz odprawy emerytalno - rentowej, specjalna gratyfikacja pieniężna wyliczana wg następujących zasad :
5. wysokość gratyfikacji specjalnej stanowi 3 - krotność średniej płacy miesięcznej w Spółce pracowników wynagradzanych wg tabeli miesięcznych płac zasadniczych, za rok kalendarzowy poprzedzający rozwiązanie umowy o pracę,
6. gratyfikacja specjalna jest świadczeniem jednorazowym, co oznacza, że ponowne zatrudnienie nie stanowi podstawy do powtórnego nabycia uprawnień do przedmiotowego świadczenia