

Porozumienie przedstawicieli ArcelorMittal Poland S.A.
z Organizacjami Związkowymi Spółki w zakresie wzrostu płac w roku 2016

W dniu 19 maja 2016r. Strony Porozumienia:

ArcelorMittal Poland S.A., reprezentowany przez:

Pan Geert Verbeeck – Dyrektor Generalny

Pani Monika Roznerska – Dyrektor Personalny

oraz

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

działając w oparciu o postanowienia §31 ZUZP, dotyczące negocjacji zmian płacowych pracowników w roku 2016, dokonały następującego uzgodnienia:

1. Strony uzgadniają dokonanie w roku 2016 następujących zmian płacowych:

- 1) z dniem 01.05.2016r. dokonuje się wzrostu płac zasadniczych pracowników Spółki objętych ZUZP o 100 PLN / każdego pracownika;
- 2) uwzględniając termin wprowadzenia zmiany płacowej, o której mowa w ppkt.1., Strony uznają za zasadne uruchomienie wraz z wynagrodzeniem za maj 2016r. jednorazowej „nagrody uzupełniającej” w wysokości czterokrotności miesięcznej kwoty podwyżki brutto otrzymanej z dniem 01.05.2016r. przez każdego pracownika Spółki objętego ZUZP, który w dniu 01.06.2016r. będzie pozostawał w zatrudnieniu, przy czym przez przepracowanie lub pozostawanie w zatrudnieniu należy rozumieć pozostawanie w stosunku pracy, za który przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

W/w nagroda wyrównawcza nie będzie uwzględniana w:

- 1) w podstawie obliczania wynagrodzenia chorobowego i zasiłków,
- 2) w podstawie średniej urlopowej i podstawie ekwiwalentu za urlop.

2. Strony ustalają, iż w roku 2016 w Spółce mogą zostać uruchomione środki finansowe z przeznaczeniem ich na indywidualny wzrost płac zasadniczych, w ramach harmonizacji zasad wynagradzania pracowników Spółki, przy czym łączna kwota środków przeznaczonych na indywidualne zmiany płacowe nie może przekroczyć 20% środków finansowych, o których mowa w ust.1. pkt.1..

Decyzje o indywidualnych zmianach płacowych podejmują odpowiednio:

- 1) Dyrektor Generalny Spółki – w części obejmującej 50% środków, o których mowa powyżej,
- 2) Dyrektorzy Zakładów/Biur Spółki- w ramach pozostałej części środków wydzielonych na indywidualne zmiany płacowe, podzielonych proporcjonalnie do ilości Pracowników zatrudnionych w podległych im

obszarach, przy przyjęciu zasady, że indywidualna zmiana płacy zasadniczej pracownika nie może być wyższa niż 15%.

3) Po zakończeniu każdego roku Pracodawca będzie przekazywał Stronie Związkowej informacje obejmujące następujące dane:

- a) łączna ilość środków finansowych przeznaczonych na indywidualne zmiany płacowe w danym roku,
- b) ilość dokonanych indywidualnych przeszeręgowań w poszczególnych Zakładach/Biurach Spółki.

3. Strony uzgadniają, iż zasady ustalone w ust..2, zostaną uwzględnione w Porozumieniach Płacowych na lata 2017-2018.

W przypadku pozytywnej oceny ustalonej formuły dokonywania indywidualnych zmian płacowych, Strony uwzględnią w/w tryb postępowania w ramach negocjacji płacowych lat kolejnych, jak również dokonają systemowego uregulowania w/w kwestii.

4. Strony ustalają, iż stosownie do Komunikatu ze spotkania z Dyrektorem Generalnym z 14.02.2014r., zasady rozliczania czasu pracy pracowników zmianowych oraz planowania uzupełniających dni wolnych od pracy, stosowane do końca 2015r., będą kontynuowane nie krócej jak do 31.12.2018r. Strony uzgadniają jednocześnie, iż w ramach prac Zespołu Roboczego przeanalizują możliwość wdrożenia systemowych rozwiązań w tym zakresie.

5. Strony zgodnie uznają, że w roku 2016 uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie roczna nagroda za wkład pracy pracowników w funkcjonowanie Spółki w roku 2015.

Wysokość nagrody, o której mowa powyżej, wynosi 1000 PLN zł/pracownika i zostanie wypłacona wg następujących zasad:

- a) wraz z wynagrodzeniem za czerwiec 2016., uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie nagroda zaliczkowa w jednakowej wysokości dla wszystkich uprawnionych pracowników, tj. 500 zł/pracownika;
- b) wraz z wynagrodzeniem za sierpień 2016r., uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie nagroda uzupełniająca w jednakowej wysokości dla wszystkich uprawnionych pracowników, tj. 500 zł/pracownika;

Strony ustalają jednocześnie, iż:

- c) z uwzględnieniem ppkt.d) i ppkt.e), uprawnionymi do nagród, będą pracownicy Spółki objęci ZUZP dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A., którzy przepracowali cały 2015r. oraz w dniu 01.07.2016r. – w przypadku nagrody, o której mowa w ppkt.a) oraz w dniu 01.09.2016r. – w przypadku nagrody, o której mowa w ppkt.b) – będą pozostawali w zatrudnieniu,
- d) z uwzględnieniem zasady, o której mowa w ppkt.e), w przypadku pracowników Spółki, którzy objęci są ZUZP dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i nie przepracowali pełnych 12 miesięcy roku 2015, a przed zatrudnieniem w roku 2015 świadczyli pracę na rzecz AMP S.A. w następujących podmiotach gospodarczych: AMP S.A. Oddział w Zdzeszowicach, ZEN Sp. z o.o., SANPRO Sp. z o.o. / Synergy Platform Sp. z o.o., ABC Sp. z o.o. – roczna nagroda za wkład pracy pracowników w funkcjonowanie Spółki w roku 2015 przysługuje w pełnej wysokości, z przyjęciem zasady, że nagroda otrzymana w w/w podmiotach gospodarczych pomniejsza nagrodę w AMP S.A.;

- e) w przypadku pracowników Spółki, którzy objęci są ZUZP dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i nie przepracowali pełnych 12 miesięcy roku 2015 z powodu: urlopu bezpłatnego, urlopu wychowawczego i nieobecności nieusprawiedliwionej, wysokość nagród zostaje pomniejszona o 1/12 za każdy nie przepracowany z w/w powodów pełny miesiąc roku 2015;
 - f) z uwzględnieniem ppkt.g). Pracodawca gwarantuje, że ustalenia Stron dotyczące wypłaty rocznej nagrody za wkład pracy pracowników w funkcjonowanie Spółki w roku 2015, będą miały odpowiednie zastosowanie do pracowników podlegających procesowi restrukturyzacji organizacyjnej (wydzielenia), zaistniałych od 01.01.2015r. do 31.12.2015., z tym, że nagroda dla tych pracowników zostanie wypłacona proporcjonalnie do okresu zatrudnienia w Spółce w roku 2015;
 - g) Nagroda, o której mowa w ppkt.f) powyżej, ulega odpowiedniemu zmniejszeniu lub nie jest wypłacana, w przypadku, gdy w nowym podmiocie gospodarczym uprawniony pracownik otrzyma analogiczną nagrodę w wysokości odpowiednio: mniejszej lub wyższej od uprawnienia wynikającego z pkt4).
- 6.** Dodatkowo Strony ustalają, iż w przypadku osiągnięcia wyniku EBIDTA, zakładanego w biznesplanie Spółki za okres 10 miesięcy 2016, wraz z wynagrodzeniem za listopad 2016r. pracownikom Spółki objętym ZUZP dla pracowników AMP S.A., którzy w dniu 01.12.2016r. będą pozostawali w zatrudnieniu, zostanie wypłacona jednorazowa nagroda dodatkowa w wysokości uzależnionej od stopnia wykonania wyniku finansowego, tj.:
- 1) w przypadku osiągnięcia zakładanego wyniku EBIDTA – kwota 300 PLN/każdego pracownika,
 - 2) w przypadku nie osiągnięcia zakładanego wyniku EBIDTA (przekroczenie ujemne)- nagroda nie zostaje uruchomiona,
 - 3) w przypadku osiągnięcia lepszego niż zakładany wynik EBIDTA (przekroczenie dodatnie) – następuje zwiększenie kwoty nagrody (300 PLN) o procentową wielkość przekroczenia dodatniego, nie więcej jednak niż o 20%.
- 7.** W przypadku nagród, o których mowa w ust.5 i ust.6., :
- 1) przez przepracowanie lub pozostawanie w zatrudnieniu należy rozumieć pozostawanie w stosunku pracy, za który przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego,
 - 2) dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, wysokość nagrody ustala się w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
- 8.** Strony Porozumienia zobowiązują się do niezwłocznego zawarcia, celem przesłania do rejestracji w Państwowej Inspekcji Pracy, Protokołu dodatkowego do ZUZP dotyczącego zmiany treści paragrafu 2 ppkt.2, poprzez zwiększenie – z obecnych 100 do 150 ilości pracowników nie objętych Układem Zakładowym.
- Strony w roku 2017 przeanalizują jednocześnie kwestię ilości pracowników nie objętych ZUZP.
- Strony uzgadniają jednocześnie, iż:
- 1) każdorazowe przejście Pracownika do osób nie objętych Układem, odbywać się będzie wyłącznie w trybie Porozumienia Stron, przy zapewnieniu zasady nie obniżania łącznego wynagrodzenia brutto Pracownika,

- 2) nie wyrażenie przez Pracownika zgody na przejścia do osób nie objętych Układem nie może stanowić podstawy do rozwiązania z nim umowy o pracę.
9. Interpretacji zapisów niniejszego porozumienia dokonują Strony w formie pisemnego uzgodnienia w ramach Zespołu Roboczego ds. ZUZP.

Pracodawca



Zakładowe Organizacje Związkowe

