

**PONADZAKŁADOWY  
UKŁAD ZBIOROWY PRACY  
DLA  
PRACOWNIKÓW PRZEMYSŁU HUTNICZEGO**

**TEKST JEDNOLITY NA DZIEŃ 01.05.2006 r.**

UWZGLĘDNIAJĄCY ZMIANY WNIESIONE :

1. PROTOKOŁEM DODATKOWYM NR 1 Z DNIA 25.02.1998R. Z DATĄ WEJŚCIA W ŻYCIE OD DNIA REJESTRACJI TJ. 1.04.1998R.
2. PROTOKOŁEM DODATKOWYM NR 2 Z DNIA 24.08.2000R. (26.05.2000R.) Z DATĄ WEJŚCIA W ŻYCIE OD DNIA REJESTRACJI TJ. 11.09.2000R.
3. PROTOKOŁEM DODATKOWYM NR 3 Z DNIA 10 CZERWCA 2002R. Z DATĄ WEJŚCIA W ŻYCIE Z DNIEM REJESTRACJI TJ. 23.07.2002R.
4. PROTOKOŁEM DODATKOWYM NR 4 Z DNIA 7 LIPCA 2004 R. Z DATĄ WEJŚCIA W ŻYCIE Z DNIEM REJESTRACJI TJ. 18.08.2004 R.
5. PROTOKOŁEM DODATKOWYM NR 5 Z DNIA 21 MARCA 2006 R. Z DATĄ WEJŚCIA W ŻYCIE OD DNIA 01.05.2006 R.

**KATOWICE 15 MARCA 1996**

## **SPIS TREŚCI**

Rozdział	I. POSTANOWIENIA WSTĘPNE .....	str. 5
Rozdział	II. UMOWA O PRACĘ .....	str. 7
Rozdział	III. ROZWIĄZYWANIE UMÓW O PRACĘ .....	str. 8
Rozdział	IV. ROZWIĄZYWANIE STOSUNKU PRACY Z PRACOWNIKAMI Z PRZYCZYŃ NIEDOTYCZĄCYCH PRACOWNIKÓW.....	str.10
Rozdział	V. ZASADY WYNAGRADZANIA .....	str.11
Rozdział	VI. OBOWIĄZKI PRACODAWCY .....	str.15
Rozdział	VII. OBOWIĄZKI PRACOWNIKA .....	str.17
Rozdział	VIII. STOSUNKI PRZEMYSŁOWE I KOMUNIKACJA SPOŁECZNA ...	str.18
Rozdział	IX. POLITYKA ZATRUDNIENIA .....	str.19
Rozdział	X. SZKOLENIA .....	str.22
Rozdział	XI. ROZWÓJ ZAWODOWY I AWANSE .....	str.24
Rozdział	XII. CZAS PRACY .....	str.26
Rozdział	XIII. URLOPY .....	str.30
	A. URLOPY WYPOCZYNKOWE .....	str.30
	B. URLOPY BEZPŁATNE .....	str.33
Rozdział	XIV. ZASADY BHP .....	str.35
Rozdział	XV. ŚWIADCZENIA DODATKOWE .....	str.39
Rozdział	XVI. POSTANOWIENIA KOŃCOWE .....	str.41

## **ZAŁĄCZNIKI**

1. ZAŁĄCZNIK NR 1 „WYKAZ PRACODAWCÓW - CZŁONKÓW ZWIĄZKU PRACODAWCÓW PRZEMYSŁU HUTNICZEGO”
2. ZAŁĄCZNIK NR 2 „POLITYKA ZATRUDNIENIA W OKRESIE RESTRUKTURYZACJI PRZEMYSŁU HUTNICZEGO”

PONADZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW PRZEMYSŁU HUTNICZEGO ZAWARTY W DNIU 15 MARCA 1996R. POMIĘDZY:

ZARZĄDEM ZWIĄZKU PRACODAWCÓW PRZEMYSŁU HUTNICZEGO Z SIEDZIBĄ W KATOWICACH

a

PONADZAKŁADOWYMI ORGANIZACJAMI ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH:

- KOMISJĄ KRAJOWĄ NIEZALEŻNEGO SAMORZĄDNEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO "SOLIDARNOŚĆ" Z SIEDZIBĄ W GDAŃSKU
- KOMITETEM WYKONAWCZYM FEDERACJI HUTNICZYCH ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W POLSCE Z SIEDZIBĄ W KATOWICACH
- PREZYDIUM POROZUMIENIA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH "KADRA" Z SIEDZIBĄ W KATOWICACH
- PREZYDIUM OGÓLNOKRAJOWEGO ZRZESZENIA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH PRACOWNIKÓW RUCHU CIĄGŁEGO Z SIEDZIBĄ W ELEKTROWNI BEŁCHATÓW W ROGOWCU.
- ZARZĄDEM KRAJOWYM ZWIĄZKU ZAWODOWEGO INŻYNIERÓW I TECHNIKÓW Z SIEDZIBĄ W WARSZAWIE.

## SŁOWNICZEK

Ileokroć w Układzie jest mowa o:

- 1) przepisach odrębnych - należy przez to rozumieć ustawowe przepisy prawa pracy oraz przepisy wykonawcze wydane na ich podstawie określające obowiązki i uprawnienia pracowni-  
cze w ramach stosunku pracy na odmiennych zasadach niż Ustawa - Kodeks pracy i przepisy  
wykonawcze do Kodeksu pracy,
- 2) miesięcznym, minimalnym wynagrodzeniu gwarantowanym Układem - należy przez to  
rozumieć 120% najniższego wynagrodzenia określonego przez Ministra Pracy i Polityki Spo-  
łecznej. Miesięczne, minimalne wynagrodzenie gwarantowane Układem oblicza się na analo-  
gicznych zasadach, jak najniższe wynagrodzenie określone przez Ministra Pracy i Polityki  
Społecznej,
- 3) dniach wolnych od pracy - należy przez to rozumieć niedziele i święta oraz inne dni  
wyznaczone jako dni wolne od pracy,
- 4) pierwszym urlopie - należy przez to rozumieć urlop, do którego pracownik nabywa prawo  
po raz pierwszy,
- 5) kontrakcie wewnętrznym na zmianę zawodu - należy przez to rozumieć odrębną umowę  
zawartą pomiędzy pracodawcą i pracownikiem o zmianę zawodu w drodze przekwalifikowania,
- 6) stażu pracy w hutnictwie lub ilości lat pracy w hutnictwie - należy przez to rozumieć  
okresy wykonywania pracy na podstawie zawartej umowy o pracę w zakładach hutniczych,  
które wypłacają lub wypłacały dodatkowe, specjalne wynagrodzenie roczne z tytułu tzw.  
„Karty Hutnika”,
- 7) godzinach ponadnormatywnych - należy przez to rozumieć godziny występujące jako  
różnica czasu pracy pracowników zatrudnionych w czterobrygadowej lub podobnej organizacji  
pracy a czasem pracy pracowników zatrudnionych w systemie nie ciągłym, w przyjętym  
okresie rozliczeniowym,
- 8) pracodawcach objętych Układem - należy przez to rozumieć pracodawców - członków  
Związku Pracodawców Przemysłu Hutniczego.
- 9) rencie inwalidzkiej - należy przez to rozumieć rentę z tytułu niezdolności do pracy.

## **ROZDZIAŁ I POSTANOWIENIA WSTĘPNE**

### **Art. 1**

#### **§ 1.**

1. Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Przemysłu Hutniczego, zwany dalej Układem, zawiera się dla pracowników zatrudnionych przez pracodawców zrzeszonych w Związku Pracodawców Przemysłu Hutniczego.

2. Wykaz pracodawców objętych Układem zawiera Załącznik Nr 1.

#### **§ 2.**

Układ określa zasady zatrudniania i wynagradzania pracowników, w tym również warunki pracy i płacy, wzajemne prawa i obowiązki stron stosunku pracy oraz stron Układu i inne świadczenia związane z właściwościami pracy i zawodu pracowników objętych Układem.

#### **§ 3.**

Do pracowników objętych Układem, których prawa i obowiązki regulują w sposób szczególny odrębne przepisy, postanowienia Układu stosuje się wyłącznie w zakresie nie regulowanym tymi przepisami.

#### **§ 4.**

1. W okresie jednego roku od dnia przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę do pracowników stosuje się postanowienia Układu, którym byli objęci przed przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej. Postanowienia tego Układu stosuje się w brzmieniu obowiązującym w dniu przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. Pracodawca może stosować do tych pracowników korzystniejsze warunki niż wynikające z dotychczasowego Układu.

2. Po upływie okresu stosowania dotychczasowego Układu wynikające z tego Układu warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy stosuje się do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków takiej umowy lub aktu.

3. Jeżeli w przypadkach, o których mowa w ust.1, nowy pracodawca przejmuje również inne osoby objęte Układem obowiązującym u dotychczasowego pracodawcy, stosuje postanowienia Układu dotyczące tych osób przez okres jednego roku od dnia przejęcia.

4. Jeżeli pracownicy przed ich przejściem byli objęci Układem Ponadzakładowym, obowiązującym u nowego pracodawcy, przepisy ust. 1-3 stosuje się do Układu Zakładowego.

### **Art. 2**

W celu uniknięcia lub ograniczenia zwolnień pracowników z przyczyn dotyczących pracodawcy mogą mieć zastosowanie przepisy art. 241<sup>27</sup> Kodeksu pracy.

### **Art. 3**

Strony Układu są uprawnione do zawarcia innych ponadzakładowych układów zbiorowych pracy na zasadach określonych w przepisach Kodeksu pracy.

### **Art. 4**

Związki Zawodowe będące stroną Układu mają prawo kontroli przestrzegania przez pracodawców postanowień tego Układu oraz innych przepisów prawa pracy.

## **ROZDZIAŁ II UMOWA O PRACĘ**

### **Art. 5**

#### § 1.

Umowę o pracę zawiera się zgodnie z Kodeksem pracy i postanowieniami Układu.

#### § 2.

Umowa o pracę zawierana jest na piśmie i doręczona najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy.

#### § 3.

Umowa o pracę określa:

1. Strony umowy.
2. Rodzaj umowy oraz datę jej zawarcia.
3. Warunki pracy i płacy, w szczególności:
  - 1) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
  - 2) termin rozpoczęcia pracy,
  - 3) wymiar czasu pracy,
  - 4) rodzaj pracy,
  - 5) miejsce wykonywania pracy,
  - 6) system pracy (jedno lub wielozmianowy).

#### § 4.

Integralną częścią umowy o pracę jest zakres zadań i obowiązków pracownika na danym stanowisku wraz z informacją o zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących na tym stanowisku.

#### § 5.

1. Podstawową formą umowy o pracę stosowaną dla pracowników objętych Układem jest umowa na czas nieokreślony.
2. Pracodawca może zawrzeć z pracownikiem umowę o pracę na czas określony nie dłuższy niż 12 miesięcy z zastrzeżeniem ust. 3 i 4.
3. W przypadkach szczególnych w odniesieniu do stanowisk wymagających dłuższego okresu przeszkolenia w celu wykonywania zawodu, dopuszcza się zawarcie umowy na czas określony, jednorazowo na okres nie dłuższy niż 24 miesiące.
4. Zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony zawierały dwukrotnie umowy o pracę na czas określony, na łączny okres 24 miesięcy.
5. Postanowienia ust. 2., 3. i 4. nie dotyczą umów o pracę zawartych na czas określony w celu przygotowania zawodowego młodocianych oraz zawartych z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach kierowniczych, określonych przez pracodawcę w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi.

## **ROZDZIAŁ III ROZWIĄZYWANIE UMÓW O PRACĘ**

### **Art. 6**

#### § 1.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi:

- 1/ 3 dni robocze - jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni,
- 2/ dwa tygodnie - jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie.

#### § 2.

1. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 1) 2 tygodnie - jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
- 2) 1 miesiąc - jeżeli pracownik był zatrudniony, co najmniej 6 miesięcy,
- 3) 3 miesiące - jeżeli pracownik był zatrudniony, co najmniej 3 lata,  
z zastrzeżeniem ust.2.

2. W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników, okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 1) 2 tygodnie - jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
- 2) 1 miesiąc - jeżeli pracownik był zatrudniony, co najmniej 6 miesięcy,
- 3) 3 miesiące - jeżeli pracownik był zatrudniony, co najmniej 3 lata,
- 4) 4 miesiące - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
- 5) 5 miesięcy - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 20 lat,  
z zastrzeżeniem ust.3.

3. Do okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1 i 2, zalicza się okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeśli:

- 1) zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 231 Kodeksu pracy,
- 2) z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.

#### § 3.

W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę, pracodawca jest obowiązany, na wniosek pracownika, stosować okresy wypowiedzenia określone w art. 36 § 1. Kodeksu pracy, o ile nie ustalono wcześniejszego terminu rozwiązania umowy o pracę, na podstawie art. 36 § 6. Kodeksu pracy.

#### § 4.

1. Wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę, bez względu na rodzaj umowy, dokonywane jest w formie pisemnej i powinno zawierać:

- 1/ przyczyny wypowiedzenia wraz z uzasadnieniem,
- 2/ okres trwania wypowiedzenia,
- 3/ pouczenie o możliwości wniesienia odwołania od wypowiedzenia,
- 4/ uprawnienia pracownika w okresie wypowiedzenia,
- 5/ termin rozwiązania stosunku pracy.

2. Postanowienia ust.1 nie stosuje się dla umów o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy oraz na okres próbny.

#### § 5.

W przypadku wypowiedzeń umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników, pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia obliczonego jak za urlop wypoczynkowy.

Wymiar zwolnienia wynosi:

- 1) 2 dni robocze - w okresie wypowiedzenia nie przekraczającego 1 miesiąca,
- 2) 5 dni roboczych - w okresie wypowiedzenia przekraczającym 1 miesiąc, także w przypadku jego skrócenia na podstawie art.361 § 1 Kodeksu pracy.

**ROZDZIAŁ IV**  
**ROZWIĄZYWANIE STOSUNKU PRACY**  
**Z PRACOWNIKAMI Z PRZYCZYN NIEDOTYCZĄCYCH PRACOWNIKÓW**

**Art. 7**

§ 1.

W przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, stosuje się postanowienia Ustawy z dnia 13 marca 2003 o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ( Dz.U. nr 90 z 2003r, poz. 844 ze zm.).

§ 2.

1. Pracodawca powinien ponownie zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy, na zasadach określonych w Ustawie, o której mowa w § 1. Ponowne zatrudnianie pracownika w tej samej grupie zawodowej, następuje, jeżeli pracownik zgłosi zamiar powrotu do pracy w ciągu roku od rozwiązania stosunku pracy.
2. Pracodawca powinien ponownie zatrudnić pracownika, o którym mowa w ust.1, w okresie 15 miesięcy od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia.

§ 3.

Rozwiązując stosunek pracy na podstawie Ustawy, o której mowa w § 1., pracodawca jest obowiązany powiadomić pracownika o zasadach ponownego zatrudnienia.

§ 4.

Pracodawca na piśmie zawiadamia pracownika o możliwości ponownego zatrudnienia.

## **ROZDZIAŁ V ZASADY WYNAGRADZANIA**

### **Art. 8**

#### § 1.

Wynagrodzenie wynikające ze stosunku pracy powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

#### § 2.

1. Wynagrodzenia kształtowane są w sposób zapewniający optymalną realizację podstawowych funkcji płac, a system wynagrodzeń powinien sprzyjać:

- 1/ podejmowaniu zatrudnienia przez właściwych kandydatów do pracy i niezbędnym obsadom stanowisk,
- 2/ efektywnej pracy, w powiązaniu z ilością i jakością pracy, odpowiadającej oczekiwanym wymogom.

2. Wysokości i zróżnicowanie oferowanych pracownikom wynagrodzeń, powinny uwzględniać różnice w zakresie rodzaju wykonywanej pracy, hierarchii stanowisk i skłaniać do rozwoju zawodowego oraz do podejmowania przez pracowników trudniejszych zadań i obowiązków.

#### § 3.

Do podstawowych czynników kształtujących wynagrodzenie za pracę należą:

- 1/ rodzaj wykonywanej pracy,
- 2/ wymagane kwalifikacje teoretyczne i praktyczne,
- 3/ wysiłek fizyczny i umysłowy,
- 4/ wpływ podejmowanych decyzji na działalność jednostki organizacyjnej,
- 5/ stopień uciążliwości oraz warunki w jakich praca jest wykonywana.

#### § 4.

Podstawą systemu wynagradzania jest system taryfowy.

#### § 5.

Taryfikacja pracy stanowi część systemu taryfowego i jest realizowana na podstawie przygotowanych przez pracodawców „Zasad” lub „Regulaminów Taryfikacji Pracy” opracowywanych i aktualizowanych z wykorzystaniem metod kwalifikowania pracy uznanych przez pracodawców za właściwe dla prawidłowego zróżnicowania wyceny poszczególnych rodzajów prac i kategorii zaszeregowania stanowisk pracy.

#### § 6.

1. Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracowników płatnych:

- 1/ według stawki godzinowej - stanowi wynagrodzenie wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania i nominalnego miesięcznego wymiaru czasu pracy,
- 2/ według stawki miesięcznej - stanowi stawka osobistego zaszeregowania, określona w umowie o pracę.

2 Godzinowe wynagrodzenie zasadnicze pracownika płatnego według stawki godzinowej, stanowi stawka osobistego zaszeregowania, a dla pracowników płatnych według stawki miesięcznej, miesięczne wynagrodzenie zasadnicze podzielone przez miesięczny nominalny czas pracy.

#### § 7.

Stawki wynagrodzenia zasadniczego odpowiadające kategoriom zaszeregowania oraz hierarchii stanowisk w taryfikatorach stanowiskowych określają tabele.

#### § 8.

Rozpiętość stawek wynagrodzenia zasadniczego wyrażona stosunkiem stawki w najwyższej kategorii zaszeregowania do stawki w najniższej kategorii, dla wszystkich stanowisk, nie może być niższa niż 3 : 1.

#### § 9.

1. Miesięczne, minimalne wynagrodzenie gwarantowane Układem nie może być niższe niż 120% najniższego wynagrodzenia, określanego przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej.
2. Postanowienia ust. 1, nie stosuje się do pracowników zatrudnionych u pracodawców objętych Układem przez okres krótszy niż 12 miesięcy. Okres ten może ulec skróceniu, w szczególności w przypadku zawarcia z pracownikiem umowy na czas nieokreślony.

#### § 10.

Strony Układu zobowiązują się ponownie negocjować wysokość miesięcznego, minimalnego wynagrodzenia gwarantowanego Układem.

#### § 11.

Strony Układu - poprzez odpowiednią zmianę obowiązującej struktury wynagradzania - dążyć będą, aby udział wynagrodzenia zasadniczego w wynagrodzeniu ogółem wynosił co najmniej 55%. Zasada ta będzie realizowana poprzez ograniczanie składników wynagrodzeń, niezależnych od wykonywanej pracy.

#### § 12.

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki szczególnie uciążliwe, przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za pracę w tych warunkach.
2. Prace produkcyjno-montażowe oraz remontowo-budowlane wykonywane na wysokości traktowane są na równi z pracami na stanowiskach określonych w ust. 1
3. Pracownikom objętym Układem przysługuje dodatkowe wynagrodzenie a także inne świadczenia - o ile były dotychczas przyznawane - za pracę na stanowiskach pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki szczególnie uciążliwe, ustalone według zasad obowiązujących przed dniem wejścia w życie Układu.

#### § 13.

Wykazy stanowisk pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki szczególnie uciążliwe, ustalane są przez pracodawcę w uzgodnieniu ze Związkami Zawodowymi działającymi u pracodawcy.

#### § 14.

Pracownikowi za czas nie wykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagrodzenia - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od minimalnego wynagrodzenia określonego w § 9.

#### § 15.

W przypadku powierzenia pracownikowi innej odpowiedniej pracy w czasie przestoju, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za tę pracę, nie niższe od jego wynagrodzenia wynikającego z umowy o pracę oraz nie niższe od wynagrodzenia określonego w § 14.

#### § 16.

Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika wynagrodzenie nie przysługuje, chyba że pracownik podjął wyznaczoną mu pracę zastępczą. W takim przypadku pracownikowi przysługuje wynagrodzenie przewidziane za wykonywaną pracę zastępczą.

#### § 17.

Jeżeli brak pracy jest dłuższy i wynika z przyczyn dotyczących pracodawcy, pracownik może być zwolniony z obowiązku przebywania w tym czasie w zakładzie pracy i świadczenia prac zastępczych. W takim przypadku pracownik, jeżeli był gotów do wykonywania pracy, za każdą godzinę, w której świadczyłby pracę, otrzymuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego jego stawką godzinową, lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu wartości wynagrodzenia - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od minimalnego wynagrodzenia określonego w § 9.

#### § 18.

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. W przypadku powierzenia pracownikowi pracy na stanowisku wyżej wynagradzanym od jego stanowiska pracy (zastępstwo), za pracę w tym czasie na tym stanowisku, pracownik otrzymuje wyższe wynagrodzenie, odpowiednio do tego stanowiska, ale nie niższe niż minimalne przewidziane dla tego stanowiska. Powierzenie pracy na stanowisku wyżej wynagradzanym następuje na piśmie.
3. W przypadku pracy, o której mowa w ust. 2, wykonywanej nieprzerwanie przez okres dłuższy niż trzy miesiące, pracodawca jest obowiązany zaproponować pracownikowi nowe, wyższe warunki wynagrodzenia; przepis art. 42 § 4. Kodeksu pracy stosuje się.

#### § 19.

1. W przypadku trwałej zmiany rodzaju wykonywanej pracy i związanej z tym konieczności przeszkolenia w nowym zawodzie, pracownik otrzymuje za okres przeszkolenia wynagrodzenie obliczone jak za urlop wypoczynkowy.
2. Okres przeszkolenia trwa do 3 miesięcy, a w przypadku konieczności osiągnięcia specjalnych kwalifikacji może być przedłużony do sześciu miesięcy.

#### § 20.

1. Na określonym stanowisku pracy może być zatrudniony pracownik, którego kwalifikacje odpowiadają wymaganiom obowiązującym - zgodnie z systemem taryfowym - na tym stanowisku.
2. Pracownicy otrzymują stawki osobistego zaszeregowania (godzinowe, miesięczne) odpowiednie dla zajmowanych przez nich stanowisk pracy, określone w systemie taryfowym.

#### § 21.

W przypadku niezdolności do pracy spowodowanej chorobą trwającą nieprzerwanie dłużej niż 33 dni, pracodawca jest obowiązany do stosowania dodatkowego świadczenia na rzecz pracownika, w formie dodatku pieniężnego lub w innej formie.

#### § 22. – skreślony (Protokół Dodatkowy Nr 1)

## **ROZDZIAŁ VI OBOWIĄZKI PRACODAWCY**

### **Art. 9**

#### **§ 1.**

Pracodawca, w przypadku śmierci pracownika spowodowanej wypadkiem przy pracy lub wypadkiem zrównanym z wypadkiem przy pracy, jest obowiązany do pokrycia kosztów pogrzebu.

#### **§ 2.**

1. Pracodawca jest obowiązany przyjąć do pracy członka rodziny lub opiekuna przejmującego na siebie obowiązek utrzymywania rodziny pracownika, który uległ śmiertelnemu wypadkowi przy pracy lub wypadkowi przy pracy, w wyniku którego całkowita niezdolność do pracy jest trwała.

2. Pracodawca jest obowiązany do zatrudnienia osób, o których mowa wyżej, pod warunkiem złożenia oferty pracy przez te osoby w terminie do 3 miesięcy od daty zdarzenia lub stwierdzenia trwałej niezdolności do pracy.

#### **§ 3.**

Pracodawca może przyjąć do pracy osoby, o których mowa w § 2. ust. 1., w przypadkach śmierci pracownika lub trwałej niezdolności do pracy z przyczyn innych niż określone w § 1., na zasadach określonych w § 2., ust. 2.

#### **§ 4.**

1. Jeśli wskutek wypadku przy pracy, choroby zawodowej lub stwierdzenia u pracownika objawów wskazujących na powstanie choroby zawodowej pracownik stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy, a stan jego zdrowia umożliwia wykonywanie innej pracy, pracodawca jest obowiązany zatrudnić pracownika na innym stanowisku.

2. Jeżeli wskutek powierzenia pracownikowi, o którym mowa w ust. 1 innej pracy, wynagrodzenie uległo obniżeniu, pracodawca jest obowiązany do wypłacania pracownikowi dodatku wyrównawczego gwarantującego poprzedni poziom wynagrodzenia. W przypadku pracowników, którzy otrzymują rentę inwalidzką postanowienie zdania pierwszego stosuje się przez okres nie dłuższy niż 6 miesięcy.

3. W przypadku pracowników, którzy uzyskali uprawnienia emerytalne, postanowienie ust. 2 zdanie drugie stosuje się.

#### **§ 5.**

1. Jeżeli pracownik w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej przechodzi na rentę inwalidzką i nie świadczy pracy, pracodawca jest obowiązany do wypłacania dodatkowego świadczenia pieniężnego w wysokości stanowiącej różnicę pomiędzy dotychczas otrzymywanym wynagrodzeniem - obliczanym jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy - a otrzymywanym świadczeniem rentowym.

2. Postanowienia ust. 1 mają zastosowanie w przypadku, gdy otrzymywana renta jest niższa od otrzymywanego dotychczas wynagrodzenia określonego w ust. 1.

3. Świadczenie, o którym mowa w ust. 1., wypłacane jest przez okres nie krótszy niż do momentu, w którym otrzymywane świadczenie rentowe osiągnie wysokość wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1.

4. Postanowień ust. 1, 2 i 3 nie stosuje się w przypadku przejścia pracownika na emeryturę.

#### **§ 6.**

Pracodawca jest obowiązany do zorganizowania lub utworzenia stanowisk pracy przeznaczonych dla:

- 1/ kobiet w ciąży,
- 2/ pracowników, w okresie rehabilitacji, z czasowym ograniczeniem zdolności do wykonywania pracy na podstawie orzeczenia lekarskiego.

#### **§ 7.**

Jeżeli zatrudnienie na stanowiskach, o których mowa w § 6., będzie wymagało nabycia nowych kwalifikacji, koszty związane z przeszkoleniem pracowników ponosi pracodawca.

## **ROZDZIAŁ VII OBOWIĄZKI PRACOWNIKA**

### **Art. 10**

#### § 1.

Pracownicy zatrudnieni przez pracodawców objętych Układem są obowiązani do przestrzegania ustalonych przez pracodawcę zasad organizacji i Regulaminu Pracy ustalonego zgodnie z ustawowymi przepisami prawa pracy.

#### § 2.

1. Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

2. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

- 1/ przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy,
- 2/ przestrzegać Regulaminu Pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku,
- 3/ przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy a także przepisów przeciwpożarowych,
- 4/ dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachowywać w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
- 5/ przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
- 6/ przestrzegać w zakładzie zasad współżycia społecznego,
- 7/ poddawać się badaniom wstępnym, okresowym, kontrolnym oraz innym, zleconym przez lekarza medycyny pracy, sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami na podstawie odrębnych przepisów oraz stosować się do wskazań lekarskich.

#### § 3.

Pracownicy, bez względu na pełnione funkcje i stanowiska, są obowiązani do lojalności wobec pracodawcy, przełożonych i współpracowników, wyrażającej się w szczególności w:

- 1/ zachowaniu tajemnicy technologicznej i handlowej, w przypadkach, gdy wymaga tego interes pracodawcy,
- 2/ nie podejmowaniu świadomie działań na szkodę pracodawcy, godzących w dobre imię zakładu pracy,
- 3/ kompetentnym i godnym postępowaniu, kształtującym korzystny wizerunek branży i pracodawcy w jego rynkowym otoczeniu i społecznościach lokalnych oraz dobre stosunki międzyludzkie.

#### § 4.

Pracownicy są obowiązani do uczestniczenia w niezbędnych szkoleniach i instruktażach organizowanych przez pracodawcę w czasie pracy, a mających na celu doskonalenie techniki i organizacji oraz doskonalenie bezpieczeństwa i higieny pracy a także ochrony przeciwpożarowej.

## **ROZDZIAŁ VIII**

### **STOSUNKI PRZEMYSŁOWE I KOMUNIKACJA SPOŁECZNA**

#### **Art. 11**

##### § 1.

Strony Układu zobowiązują się do tworzenia warunków, zgodnie z którymi stosunki między pracodawcami i kadrą kierowniczą a pracownikami i ich reprezentacjami układałyby się w sposób zgodny z prawem, kojarząc interesy branży, pracodawców objętych Układem i ich pracowników, z zachowaniem równoprawności stron.

##### § 2.

Określona w § 1. współpraca winna opierać się na:

- 1/ zgodnym z prawem rozgraniczeniu i wzajemnym poszanowaniu kompetencji,
- 2/ dążeniu do wspólnego konstruktywnego i efektywnego rozwiązywania problemów,
- 3/ partnerskiej współpracy.

##### § 3.

Strony Układu deklarują podnoszenie kultury organizacyjnej i kultury pracy u pracodawców objętych Układem.

##### § 4.

Stosunki pomiędzy kadrą kierowniczą, realizującą wolę i interesy pracodawców a pracownikami będą kształtowane z poszanowaniem zadań i obowiązków, godności zawodowej oraz osobistej obu stron.

##### § 5.

Strony Układu wyrażają zgodnie wolę usprawniania komunikacji międzyludzkiej i przepływu informacji u pracodawców objętych Układem, zwłaszcza w kwestiach dotyczących:

- 1/ realizacji celów strategicznych i strategii rozwojowych tak branży jak i poszczególnych pracodawców w zakresach niezbędnych dla ich zrozumienia i akceptacji przez wszystkich uczestniczących w ich realizacji,
- 2/ obowiązującego stanu normatywnego - w tym dotyczącego bhp,
- 3/ zasad wynagradzania i systemów taryfowych, standardów - wymogów kwalifikacyjnych i jakościowych pracy, zasad i kryteriów ocen oraz systemów wartości uznawanych u pracodawców i przez nich promowanych,
- 4/ stopnia realizacji zadań, występujących w tym zakresie problemów i zagrożeń, pozycji rynkowej i sytuacji finansowej,
- 5/ perspektyw rozwojowych i możliwości awansowania pracowników,
- 6/ zbierania opinii i pomysłów w kwestiach istotnych dla pracodawców objętych Układem od zatrudnionych w nich pracowników oraz ich reprezentacji,
- 7/ innych spraw, bezpośrednio interesujących pracowników i ich reprezentacje.

## **ROZDZIAŁ IX POLITYKA ZATRUDNIENIA**

### **Art. 12**

#### § 1.

Strony Układu zobowiązują się tworzyć warunki do przeprowadzenia niezbędnych restrukturyzacji technologiczno-produkcyjnych zakładów pracy i towarzyszących im restrukturyzacji zatrudnienia w sposób, pozwalający na uniknięcie bądź ograniczenie zmniejszenia zatrudnienia do niezbędnego minimum, między innymi poprzez:

- 1/ przyjmowanie odpowiednich okresów planowania oraz odpowiednio wcześniejsze przygotowanie pracowników do zmiany kwalifikacji i stanowisk pracy, stosownie do nowych potrzeb i możliwości poszczególnych pracodawców,
- 2/ rozwijania zarządzania strategicznego, a także skutecznych technik zarządzania zwiększających możliwości dalszego rozwoju zakładów i utrzymania miejsc pracy,
- 3/ przyjmowanie bardziej elastycznych form zatrudniania i czasu pracy - w granicach określonych Układem - wyznaczanych przez obowiązujące technologie oraz specyfikę prac poszczególnych grup zawodowo-kwalifikacyjnych,
- 4/ przeprowadzanie szkoleń i przekwalifikowań pracowników zgodnie z przyjętymi planami.

#### § 2.

1. Pracodawcy są obowiązani określić w formie planów zatrudnienia wielkość i strukturę zatrudnienia, stosownie do potrzeb, możliwości finansowych oraz własnych założeń polityki kadrowo-płacowej.
2. Na wniosek organizacji związkowej pracodawca przedstawi informację o:

- 1/ schemacie organizacyjnym,
- 2/ poziomie zatrudnienia w ramach poszczególnych jednostek - komórek organizacyjnych,
- 3/ poziomie wykorzystania godzin nadliczbowych z poprzedniego okresu planowanego,
- 4/ przewidywanych do likwidacji stanowiskach pracy,
- 5/ liczbie planowanych zwolnień,
- 6/ liczbie ewentualnych zwolnień w związku z posiadaniem lub nabyciem przez pracowników uprawnień emerytalnych lub rentowych,
- 7/ liczbie planowanych nowych miejsc pracy.

Postanowienia art. 25 § 1. stosuje się odpowiednio.

#### § 3.

1. Plany, o których mowa w §§ 1. i 2., opracowane przez pracodawców w porozumieniu z organizacjami związkowymi, o których mowa w § 2. ust. 2 stanowią podstawę polityki zatrudnieniowej pracodawcy w czasie określonym w planie i są realizowane zgodnie z przyjętymi terminami.
2. W przypadku nie uzyskania porozumienia, o którym mowa w ust. 1., decyzję o realizacji planów podejmuje pracodawca.

#### § 4.

1. Pracodawcy podejmując decyzje dotyczące przyjęć i zwolnień pracowników powinni kierować się głównie kryteriami merytorycznymi, w tym w szczególności:

- 1/ potrzebami kadrowymi związanymi z zadaniami bieżącymi i rozwojem,
- 2/ oceną szeroko pojmowanych kwalifikacji pracowników i kandydatów do pracy oraz ich przydatności dla pracodawcy,
- 3/ dążeniem do kształtowania właściwej struktury zatrudnienia.

2. Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a

także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy- jest niedopuszczalna.

#### § 5.

1. W celu maksymalnego ograniczenia negatywnych konsekwencji przeprowadzania koniecznych zwolnień, które mogą okazać się w określonym momencie nie do uniknięcia, pracodawcy dążyć będą do zachowania podstawowej grupy zawodowo - kwalifikacyjnej pracowników, zwłaszcza wysoko kwalifikowanych, znających dobrze organizację pracy i technologie, tradycje zakładu i zawodu oraz mających predyspozycje do przekazywania wiedzy zawodowej, celem odtworzenia stanu zatrudnienia po poprawie koniunktury i pozycji ekonomicznej pracodawcy.

2. W celu realizacji postanowień ust. 1, pracodawcy winni uwzględniać następujące kryteria:

- 1/ ilość lat pracy w hutnictwie,
- 2/ ilość lat pracy ogółem,
- 3/ ilość lat pracy w systemie zmianowym, z uwzględnieniem pracy na stanowiskach, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki szczególnie uciążliwe,
- 4/ inwalidztwo.

#### § 6.

Pracownicy zmieniający zatrudnienie na mocy porozumienia zawartego między pracownikiem i pracodawcami objętymi Układem, zachowują uprawnienia wynikające z Układu.

#### § 7.

1. W przypadku rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w okresie od 1 stycznia do 31 marca w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę lub na mocy porozumienia stron w wyniku propozycji złożonej przez pracodawcę, pracownik otrzymuje w dniu rozwiązania stosunku pracy dodatkową odprawę równą:

- 1/ trzymiesięcznemu wynagrodzeniu - jeżeli rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w styczniu,
  - 2/ dwumiesięcznemu wynagrodzeniu - jeżeli rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w lutym,
  - 3/ jednomiesięcznemu wynagrodzeniu - jeżeli rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w marcu.
- z zastrzeżeniem ust. 2, 3 i 4.

2. Postanowienia ust. 1 nie dotyczą pracownika:

- 1/ zatrudnionego na czas określony,
- 2/ przechodzącego na emeryturę lub rentę inwalidzką, po rozwiązaniu umowy o pracę.

3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 pkt. 1-3, oblicza się jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

4. Postanowienia ust. 1, 2 i 3 stosuje się w okresie obowiązywania przepisów Rozdziału 3 Ustawy z dnia 24.08.2001r. o restrukturyzacji hutnictwa żelaza i stali (Dz. U. Nr 111, poz. 1196).

5. - skreślony (Protokół Dodatkowy Nr 5)

#### § 8.

Jeżeli planowanie zatrudnienia, o którym mowa w § 2 i 3, wiąże się z ograniczeniem zatrudnienia, pracodawcy są obowiązani powiadomić o tym organizację związkową będącą stroną Układu.

#### § 9.

1. Pracodawca jest obowiązany zawiadomić pracownika o likwidacji jego stanowiska pracy oraz do przedstawienia pracownikowi, w miarę posiadanych możliwości, propozycji:

- 1/ zatrudnienia na innym stanowisku zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami, lub
- 2/ zatrudnienia w zakładzie po ewentualnym przekwalifikowaniu (kontrakcie wewnętrznym na zmianę zawodu).

2. Pracownik jest obowiązany udzielić odpowiedzi na wszystkie przedstawione propozycje w ciągu 14 dni.

§ 10.

Szkolenie w ramach kontraktu wewnętrznego na zmianę zawodu, odbywa się w godzinach pracy lub w ramach delegacji służbowej, jeżeli przeprowadzane jest poza siedzibą pracodawcy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia obliczanego jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

§ 11.

Czas szkolenia w ramach kontraktu wewnętrznego na zmianę zawodu wynosi 6 miesięcy. W uzasadnionych przypadkach, wymagających specjalnych kwalifikacji kontrakt ten może być zawarty na okres dłuższy, nie przekraczający jednak 12 miesięcy.

§ 12.

Kontrakty szkoleniowe, o których mowa w Ustawie z dnia 24.08.2001r. o restrukturyzacji hutnictwa żelaza i stali (Dz. U. Nr 111, poz.1196) realizowane są w trybie i na zasadach określonych w tej Ustawie.

§ 13.

Pracownikowi, który po zakończeniu kontraktu wewnętrznego na zmianę zawodu, otrzymuje niższe wynagrodzenie od otrzymywanego przed zawarciem kontraktu, pracodawca wypłaca jednorazowo kwotę stanowiącą równowartość czterokrotnej różnicy pomiędzy poprzednim a obecnym wynagrodzeniem - obliczonym jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

§ 14.

Pracodawca powinien współpracować z właściwymi urzędami pracy lub innymi instytucjami zajmującymi się pośrednictwem pracy w celu udzielenia pomocy pracownikom zwalnianym z przyczyn dotyczących pracodawcy w podjęciu zatrudnienia. Nie dotyczy to pracowników, z którymi rozwiązano stosunek pracy w związku z nabyciem przez nich uprawnień emerytalnych, rentowych lub którzy nabyli świadczenie przedemerytalne.

§ 15.

Za wyrażenie przez pracownika zgody na przyjęcie propozycji pracodawcy dotyczącej rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, pracodawca może przyznać pracownikowi rekompensatę pieniężną.

## **ROZDZIAŁ X SZKOLENIA**

### **Art. 13**

#### **§ 1.**

Działanie na rzecz stałego podnoszenia i rozwoju kwalifikacji zawodowych pracowników leży we wspólnym interesie stron Układu.

#### **§ 2.**

Realizując politykę zatrudnienia pracodawca ułatwia pracownikom uzupełnianie, podnoszenie i zdobywanie nowych kwalifikacji zawodowych.

#### **§ 3.**

Formy i zakres pomocy oraz ułatwień dla pracowników podnoszących (uzyskujących nowe) kwalifikacje warunkowane są obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa, i możliwościami pracodawcy.

#### **§ 4.**

Pracownicy uzupełniają lub podnoszą kwalifikacje w formach szkolnych i pozaszkolnych w sposób umożliwiający połączenie ambicji i aspiracji pracowników oraz potrzeb pracodawcy.

#### **§ 5.**

Pracodawca z odpowiednim wyprzedzeniem informuje pracownika skierowanego na szkolenie o czasie, terminie i miejscu szkolenia.

#### **§ 6.**

1. Za udział w szkoleniu organizowanym w godzinach pracy pracownik otrzymuje wynagrodzenie obliczane jak za urlop wypoczynkowy.
2. Zaleca się, aby w miarę możliwości, szkolenia wynikające z obowiązku pracodawcy nie odbywały się poza godzinami pracy.
3. Zasady przeprowadzania szkoleń, o których mowa w ust. 2. powinny być jednakowe dla wszystkich systemów organizacji czasu pracy.

#### **§ 7.**

W przypadku szkoleń organizowanych przez pracodawcę poza siedzibą pracodawcy, u którego zatrudniony jest pracownik, pracownik bierze udział w szkoleniu na zasadzie delegacji służbowej.

#### **§ 8.**

Koszty szkoleń ujętych w rocznym planie szkoleń ponosi pracodawca.

#### **§ 9.**

W przypadku szkoleń nie wynikających z obowiązku pracodawcy lub bezpośrednio z jego potrzeb, pracodawca może ustalić częściową odpłatność za szkolenie, pokrywaną przez pracownika, szczególnie w przypadkach gdy rodzaj szkolenia umożliwia pracownikowi korzystanie z ulg przy rozliczeniu podatku dochodowego od osób fizycznych.

#### **§ 10.**

1. W umowie z pracodawcą pracownik może zobowiązać się do przepracowania określonego czasu u pracodawcy w zamian za pokrycie kosztów szkolenia.
2. Postanowienie ust. 1. nie dotyczy szkoleń, do których przeprowadzenia pracodawca jest obowiązany.

§ 11.

Ponosząc koszty szkolenia pracodawca może uzależnić udział pracownika w szkoleniu od zobowiązania się przez pracownika do przepracowania określonego czasu u pracodawcy; postanowienia § 10. ust. 2. stosuje się odpowiednio.

§ 12.

Działalność szkoleniową planuje i organizuje pracodawca.

§ 13.

Ukończenie lub udział w szkoleniu w zakresie uzupełniania, podnoszenia i zdobywania nowych kwalifikacji potwierdzany jest wydaniem odpowiedniego świadectwa kwalifikacyjnego lub innego właściwego dokumentu.

## **ROZDZIAŁ XI ROZWÓJ ZAWODOWY I AWANSE**

### **Art. 14**

#### § 1.

1. Strony Układu wyrażają wolę tworzenia warunków umożliwiających dalszy rozwój zawodowy pracowników przy uwzględnieniu postępu techniczno-organizacyjnego, konkurencyjności branży i firm oraz utrzymania możliwie dużej liczby miejsc pracy.

2. Rozwój zawodowy pracowników, umotywowany przedstawionymi wyżej przesłankami, leży we wspólnym interesie pracodawców i pracowników.

#### § 2.

Rozwój zawodowy pracowników objętych Układem jest realizowany sukcesywnie i metodycznie poprzez zmiany i doskonalenie organizacji w perspektywie rozwoju przedsiębiorstw, ewolucji zawodów, z zastosowaniem ustawicznej edukacji w granicach możliwości poszczególnych pracodawców.

#### § 3.

Narzędziami realizacji celów, o których mowa w § 1. i 2. powinny być w szczególności:

- 1/ badania predyspozycji i możliwości kandydatów do pracy i pracowników, prowadzone z wykorzystaniem dostępnych metod i technik organizacyjnych i psychologicznych,
- 2/ systemy ocen pracy i pracowników, przy znaczącym ukierunkowaniu systemów ocen pracowników na pomoc w ich rozwoju zawodowym,
- 3/ ścieżki rozwoju zawodowego i awansów, wdrażane sukcesywnie u pracodawców objętych Układem,
- 4/ szkolenia organizowane bądź inspirowane i zalecane przez strony Układu oraz przez poszczególnych pracodawców,
- 5/ planowe rotacje pracowników na stanowiskach, szczególnie na stanowiskach w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub szczególnie uciążliwych i niebezpiecznych oraz na stanowiskach współpracujących, pozwalające na poszerzanie umiejętności pracowników i treści pracy oraz zapobiegające monotonii pracy,
- 6/ ukierunkowane samokształcenie pracowników wspierane przez pracodawcę.

#### § 4.

Strony Układu wyrażają gotowość do koordynowania działań programowych i organizacyjnych, związanych z projektowaniem i stosowaniem narzędzi, o których mowa w § 3.

#### § 5.

Pracodawcy objęci Układem prowadzić będą prace nad projektowaniem i wdrażaniem nowoczesnych klasyfikacji zatrudnienia, zmierzające w szczególności do:

- 1/ odchodzenia od wąskoprofilowego ujmowania zawodów i specjalności na rzecz wzbogacania (poszerzania) treści pracy i szerszego ich definiowania,
- 2/ zwiększania stopnia uniwersalności kwalifikacji pracowników w tym rozwijania wielozawodowości, co ułatwia organizację pracy i niezbędne adaptacje do zmian wymuszanych przez prawa rynku i postęp z uwzględnieniem postanowień § 6. i 7.,
- 3/ uatrakcyjniania i przeciwdziałania monotonii pracy.

#### § 6.

1. Strony Układu wyrażają przekonanie, że podstawową i najszerszej stosowaną formą awansu pracowniczego powinien być awans, polegający na rozwoju teoretycznych i praktycznych kwalifikacji, umiejętności i kompetencji pracowników, na poszerzaniu treści, samodzielności i odpowiedzialności ich pracy, a także zwiększaniu stopnia satysfakcji z wykonywanej pracy.

2. Pracodawcy objęci Układem powinni tworzyć przesłanki organizacyjno-ekonomiczne i inne warunki, niezbędne dla upowszechniania formy awansu, o której mowa w ust. 1 poprzez :

- 1/ przenoszenie uprawnień w dół i usamodzielnianie pracowników (po ich ewentualnym doszkoleniu),
- 2/ szerokoprofilowe projektowanie treści pracy i zakresu zadań na stanowiskach pracy,
- 3/ zmierzanie do bardziej satysfakcjonującego wynagradzania samodzielnych, kompetentnych i efektywnych pracowników.

#### § 7.

O awansach decydować będą wyłącznie kryteria merytoryczne, a w szczególności:

- 1/ ocena szeroko pojmowanych kwalifikacji kandydata do awansu, konfrontowanych z wymogami danego stanowiska pracy,
- 2/ ocena dotychczasowego przebiegu i rezultatów pracy oraz praktyki zawodowej, określona szczegółowo w zakładowych taryfikatorach kwalifikacyjnych pracowników na stanowiskach pracy.

## **ROZDZIAŁ XII CZAS PRACY**

### **Art. 15**

#### § 1.

Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy zgodnie z Regulaminem Pracy.

#### § 2.

Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i średnio 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

§ 3. – skreślony (Protokół Dodatkowy Nr 3)

#### § 4.

W związku z obowiązywaniem czasu pracy w wymiarze, o którym mowa w § 2., oprócz niedziel i świąt wszystkie soboty są dniami wolnymi od pracy z zastrzeżeniem § 5. ust. 1.

#### § 5.

1. W zamian za sobotę może być wprowadzony inny dzień wolny od pracy z zachowaniem postanowień § 2.
2. Regulaminy Pracy szczegółowo regulują rozkład czasu pracy.

#### § 6.

Pracownikowi przysługuje wliczona do czasu pracy 20 minutowa przerwa w pracy.

#### § 7.

Terminy rozpoczynania i kończenia poszczególnych zmian roboczych, a także czas pracy w porze nocnej i popołudniowej określają Regulaminy Pracy.

#### § 8.

W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy pracodawca w uzgodnieniu z pracownikiem, może stosować rozkład czasu pracy, który przewiduje zmienne godziny rozpoczynania i kończenia pracy, z zachowaniem normy czasu pracy, o której mowa w § 2.

#### § 9.

W odniesieniu do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, czas pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru (części) etatu, przy czym wydłużenie czasu pracy jest dopuszczalne w granicach normy określonej w § 2. i nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

#### § 10.

Czas pracy w porze nocnej nie może przekraczać 1/3 czasu pracy wynikającego z rozkładu czasu pracy w okresie kolejnych trzech tygodni, za wyjątkiem pracy w ruchu ciągłym.

#### § 11.

Za każdą godzinę pracy w porze nocnej (określonej w Regulaminie Pracy) pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości co najmniej 25% stawki godzinowej wynikającej z miesięcznego minimalnego wynagrodzenia gwarantowanego Układem.

#### § 12.

Pracodawcy, którzy stosują dodatek za pracę w porze popołudniowej (określonej w Regulaminie Pracy) mogą go stosować na dotychczasowych zasadach.

#### § 13.

Praca wykonywana ponad normę czasu pracy określoną w § 2. stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

#### § 14.

Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna tylko w razie :

- 1/ konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub usunięcia awarii,

2/ szczególnych potrzeb pracodawcy,

Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w pkt. 2 nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika liczby godzin określonej w Kodeksie pracy.

#### § 15.

O konieczności pracy w godzinach nadliczbowych, w przypadku szczególnych potrzeb pracodawcy, pracownik powinien być wcześniej poinformowany na piśmie.

#### § 16.

Na stanowiskach pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki szczególnie uciążliwe może być stosowany skrócony czas pracy bez obniżania wynagrodzenia.

#### § 17.

Zatrudnianie pracowników w godzinach nadliczbowych na stanowiskach, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia, lub warunki szczególnie uciążliwe, objętych skróconą normą czasu pracy, jest zabronione za wyjątkiem konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego.

#### § 18.

Za każdą godzinę pracy w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatek w wysokości 100% godzinowego wynagrodzenia pracownika wynikającego z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli składnik wynagrodzenia tj. stawka godzinowa lub miesięczna nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania, przysługuje dodatek wynikający z 60% wynagrodzenia.

#### § 19.

1. Za każdą godzinę pracy w dni wolne od pracy, w normalnym czasie pracy, pracownikowi przysługuje oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatek w wysokości 100% godzinowego wynagrodzenia pracownika wynikającego z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli składnik wynagrodzenia, tj. stawka godzinowa lub miesięczna nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania, przysługuje dodatek wynikający z 60% godzinowego wynagrodzenia.

2. W przypadku włączenia do wynagrodzenia zasadniczego składników wynagrodzenia wypłacanych do tej pory odrębnie, procentowa wysokość dodatku, o którym mowa w ust. 1. może ulec zmniejszeniu pod warunkiem, że kwota tego dodatku przysługująca dotychczas pracownikowi nie ulegnie obniżeniu.

3. Dodatek, o którym mowa w ust. 1. nie przysługuje wówczas gdy pracownik jest objęty zryczałtowaną formą wynagradzania, która uwzględnia ten dodatek.

#### § 20.

Pracodawca winien uzupełnić zatrudnienie, jeżeli liczba godzin nadliczbowych w grupie określonych stanowisk przekracza 5% nominalnego czasu pracy w skali roku.

### **Art. 16**

#### § 1.

W ruchu ciągłym, jak również w innych uzasadnionych przypadkach może być stosowana czterobrygadowa lub podobna organizacja pracy, według której urządzenia (agregaty) są obsługiwane przez co najmniej cztery brygady, pracujące w układzie co najmniej 3 zmian w ciągu doby.

#### § 2.

Czas pracy w czterobrygadowej lub podobnej organizacji pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i średnio 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nie krótszym niż 4 tygodnie, ale nie dłuższym niż 16 tygodni.

#### § 3.

Wprowadzenie czterobrygadowej lub podobnej organizacji pracy lub odstąpienie od ich stosowania następuje na podstawie decyzji pracodawcy w uzgodnieniu z Organizacjami Związkowymi.

#### § 4.

Rozkład czasu pracy w czterobrygadowej lub podobnej organizacji pracy, w kolejnych dniach miesiąca w ciągu roku, ustala pracodawca w szczegółowym harmonogramie pracy.

#### § 5.

1. Pracownikowi zatrudnionemu w czterobrygadowej organizacji pracy przysługuje dzień wolny od pracy za każdy miesiąc zatrudnienia w tym systemie z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za ten dzień, obliczonego według zasad jak za urlop wypoczynkowy, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Dzień wolny, o którym mowa w ust.1., nie przysługuje pracownikowi, który nie przepracował w danym miesiącu ani jednego dnia, z innych przyczyn niż urlop wypoczynkowy.

#### § 6.

Jeżeli w okresie rozliczeniowym, przy przyjętym średnim tygodniowym wymiarze czasu pracy, wystąpi różnica czasu pracy pomiędzy czterobrygadową lub podobną organizacją pracy a systemem nie ciągłym, za zwiększony wymiar czasu pracy w czterobrygadowej lub podobnej organizacji czasu pracy pracownikom przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych określony w art. 15 § 18.

#### § 7.

1. Udzielanie dni wolnych od pracy, o których mowa w § 5., następuje bieżąco, tj. zgodnie z planem wykorzystania dni wolnych od pracy.
2. W przypadkach uzasadnionych dopuszcza się możliwość kumulowania dni wolnych od pracy w tym okresie rozliczeniowym, w którym pracownik nabył do nich prawo.

#### § 8.

W przypadku zatrudnienia pracownika w dniu, który zgodnie z rozkładem czasu pracy jest dniem wolnym od pracy, wynagradzany jest on zgodnie z zasadami określonymi dla pracy w godzinach nadliczbowych.

#### § 9. – skreślony (Protokół Dodatkowy Nr 4)

#### § 10.

1. W czterobrygadowej lub podobnej organizacji pracy stosuje się dodatki za:

- 1/ pracę w godzinach nocnych,
- 2/ pracę w godzinach nadliczbowych,
- 3/ pracę w niedziele i święta oraz w dniach wolnych od pracy,

2. W czterobrygadowej lub podobnej organizacji pracy mogą być również stosowane dodatki za pracę w godzinach popołudniowych.

#### § 11.

Postanowienia §§ 1. - 10., stosuje się także do pracowników zatrudnionych w czterobrygadowej lub podobnej organizacji pracy wynagradzanych według miesięcznej stawki wynagrodzenia.

#### § 12.

Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników, o których mowa w § 11. - w celu ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatków za pracę zmianową, wysokości wynagrodzenia za część miesiąca lub potrąceń - oblicza się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia zasadniczego przez nominalny czas pracy.

## **ROZDZIAŁ XIII URLOPY**

### **A. URLOPY WYPOCZYNKOWE**

#### **Art. 17**

##### § 1.

Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego - zwanego dalej urlopem.

##### § 2.

1. Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku.

2. Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

§ 3. – skreślony (Protokół Dodatkowy Nr 4)

##### § 4.

Wymiar urlopu wypoczynkowego wynosi:

- 1/ 20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
- 2/ 26 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

##### § 5.

1. Urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu, z zastrzeżeniem ust.4.

2. Przy udzielaniu urlopu zgodnie z ust.1., jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy.

3. Przepis ust.1. i ust.2. stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.

4. Udzielenie pracownikowi urlopu w dniu pracy w wymiarze godzinowym odpowiadającym części dobowego wymiaru czasu pracy jest dopuszczalne jedynie w przypadku, gdy część urlopu pozostała do wykorzystania jest niższa niż pełny dobowy wymiar czasu pracy pracownika w dniu, na który ma być udzielony urlop.

##### § 6.

1. Dni wolnych od pracy nie wlicza się do urlopu, z zastrzeżeniem postanowień ust. 2.

2. Dla pracowników zatrudnionych w ruchu ciągłym w czterobrygadowej lub podobnej organizacji pracy do urlopu nie wlicza się dni wolnych od pracy wynikających z harmonogramu.

##### § 7.

Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.

##### § 8.

Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się z tytułu ukończenia:

- 1/ zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata,
- 2/ średniej szkoły zawodowej - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat,
- 3/ średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych - 5 lat,
- 4/ średniej szkoły ogólnokształcącej - 4 lata,
- 5/ szkoły policealnej - 6 lat,
- 6/ szkoły wyższej - 8 lat.

Okresy nauki, o których mowa w pkt. 1-6, nie podlegają sumowaniu.

## § 9

Jeżeli pracownik pobierał naukę w czasie zatrudnienia, do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się bądź okres zatrudnienia, w którym była pobierana nauka, bądź okres nauki, zależnie od tego, co jest korzystniejsze dla pracownika.

## § 10.

Do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy.

## § 11.

Pracownikowi, który wykorzystał urlop za dany rok kalendarzowy, a następnie uzyskał w ciągu tego roku prawo do urlopu w wyższym wymiarze przysługuje urlop uzupełniający.

## § 12. – skreślony (Protokół Dodatkowy Nr 4)

## § 13.

Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki szczególnie uciążliwe przysługuje prawo do płatnego urlopu dodatkowego na zasadach obowiązujących przed dniem wejścia w życie Układu.

## § 14.

Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał prawo do urlopu.

## § 15.

Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. W takim jednak przypadku co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

## § 16.

Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów.

## § 17.

1. Plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u pracodawcy. Pracownik powinien być zawiadomiony o terminie urlopu nie później niż na miesiąc przed dniem rozpoczęcia urlopu.
2. Planem urlopów nie obejmuje się części urlopu udzielanego pracownikowi na jego żądanie, zgodnie z art. 1672 Kp.
3. Postanowień § 16 i § 17 ust.1. nie stosuje się, jeżeli zakładowe organizacje związkowe działające u danego pracodawcy, wyraziły zgodę na rezygnację z ustalenia planu urlopów.

## § 18.

Na wniosek pracownika, pracodawca udziela urlopu bezpośrednio po urlopie macierzyńskim.

## § 19.

Przesunięcie terminu urlopu może nastąpić na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami. Przesunięcie terminu urlopu jest także dopuszczalne z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy.

## § 20.

Jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, a w szczególności z powodu:

- 1/ czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
- 2/ odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- 3/ powołania na ćwiczenia wojskowe albo na przeszkolenie wojskowe na czas do 3 miesięcy,
- 4/ urlopu macierzyńskiego,

pracodawca jest obowiązany przesunąć urlop na termin późniejszy.

#### § 21.

Część urlopu nie wykorzystaną z powodu:

- 1/ czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
- 2/ odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- 3/ odbywania ćwiczeń wojskowych albo przeszkolenia wojskowego przez czas do 3 miesięcy,
- 4/ urlopu macierzyńskiego,

pracodawca jest obowiązany udzielić w terminie późniejszym.

#### § 22.

Pracodawca może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy jego obecności u pracodawcy wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczęcia urlopu. W takim przypadku pracodawca pokrywa koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu.

#### § 23.

Urlopu nie wykorzystanego zgodnie z planem urlopów należy pracownikowi udzielić najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego.

#### § 24.

W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu:

- 1/ rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy,
  - 2/ powołania pracownika do zasadniczej, okresowej lub zawodowej służby wojskowej, do służby wojskowej w charakterze kandydata na żołnierza zawodowego albo do odbycia przeszkolenia wojskowego trwającego dłużej niż 3 miesiące,
- przysługuje ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop.

#### § 25.

1. W razie niewykorzystania w całości lub części urlopu, w wymiarze do którego pracownik nabył prawo z pierwszym dniem roku kalendarzowego w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy w związku ze spełnieniem przez pracownika warunków uprawniających do emerytury lub renty inwalidzkiej, pracodawca jest obowiązany wypłacić pracownikowi ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop.
2. W przypadku ustalania wysokości ekwiwalentu, o którym mowa w ust. 1. stosuje się odpowiednio przepisy art. 153, 154 § 1 Kodeksu pracy, a nie stosuje się przepisów art. 1551 § 1, pkt. 1. Kodeksu pracy.
3. Postanowienia ustępu 1 i 2 stosuje się odpowiednio do pracowników, z którymi rozwiązano stosunek pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy wynikających z ograniczenia zdolności produkcyjnych, zmian technologicznych bądź organizacyjnych, a także likwidacji stanowisk, oddziałów lub wydziałów, którzy spełniają warunki uprawniające do świadczenia przedemerytalnego lub zasiłku przedemerytalnego.

#### § 26.

Jeżeli przepis szczególny nie stanowi inaczej, pracodawca jest obowiązany wypłacić pracownikowi ekwiwalent pieniężny w przypadku niewykorzystania urlopu z powodu skierowania do pracy za granicą.

#### § 27.

1. Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie jakie by otrzymał, gdyby w tym samym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.
2. W przypadku znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres, o którym mowa w ust. 1., może być przedłużony do 12 miesięcy.

## **B. URLOPY BEZPŁATNE**

### **Art. 18**

#### § 1.

Na wniosek pracownika pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego według zasad określonych przepisami prawa pracy.

#### § 2.

Okres urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

#### § 3.

Przy udzielaniu urlopu bezpłatnego, dłuższego niż 3 miesiące, strony mogą przewidzieć dopuszczalność odwołania pracownika z urlopu z ważnych przyczyn.

#### § 4.

Przepisów § 2. i 3. nie stosuje się w przypadkach uregulowanych odmiennie przepisami szczególnymi.

#### § 5.

Za zgodą pracownika, wyrażoną na piśmie, pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy przez okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozumieniu między pracodawcami.

#### § 6.

Okres urlopu bezpłatnego, o którym mowa w § 5., wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze u pracodawcy, który udzielił urlopu bezpłatnego.

## **ROZDZIAŁ XIV ZASADY BHP**

### **Art. 19**

#### **§ 1.**

Pracodawca jest obowiązany zapewniać pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenia pracowników w zakresie:

- 1/ bezpieczeństwa i higieny pracy, zabezpieczeń przeciwpożarowych w związku z wykonywaną pracą i obsługą powierzonych stanowisk,
- 2/ stosowania środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego.

#### **§ 2.**

1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom sprawnie funkcjonujący system pierwszej pomocy w razie wypadku oraz środki do udzielania pierwszej pomocy. W szczególności pracodawca powinien zapewnić :

- 1/ punkty pierwszej pomocy w wydziałach (oddziałach), w których wykonywane są prace powodujące duże zagrożenia wypadkowe lub wydzielanie się par, gazów albo płynów szkodliwych dla zdrowia - wyposażone w niezbędny sprzęt i inne środki niezbędne do udzielania pierwszej pomocy;
- 2/ apteczki w poszczególnych wydziałach (oddziałach) zakładu pracy.

2. Ilość, usytuowanie i wyposażenie punktów pierwszej pomocy i apteczek powinny być ustalone w porozumieniu z lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, z uwzględnieniem rodzajów i nasilenia występujących zagrożeń.

3. Obsługa punktów i apteczek, o których mowa w ust. 1, na każdej zmianie powinna być powierzana wyznaczonym pracownikom, przeszkolonym w udzielaniu pierwszej pomocy.

4. W punktach pierwszej pomocy i przy apteczkach, w widocznych miejscach powinny być wywieszane instrukcje o udzielaniu pierwszej pomocy w razie wypadku oraz wykazy pracowników, o których mowa w ust. 3.

5. Punkty pierwszej pomocy i miejsca usytuowania apteczek powinny być odpowiednio oznakowane, zgodnie z Polską Normą i łatwo dostępne.

#### **§ 3.**

1. Pracodawca jest obowiązany zapewniać w czasie pracy zakładu dyżury lekarskie.

2. Przez dyżury lekarskie rozumie się pozostawanie w dyspozycji pracodawcy w czasie pracy zakładu lekarza lub lekarzy, którzy w każdej chwili mogą udzielić niezbędnej pomocy lekarskiej lub zdecydować o udzieleniu koniecznej pomocy przez wyspecjalizowane jednostki służby zdrowia.

3. Obowiązek, o którym mowa w ust.1, może być spełniony poprzez zawarcie przez pracodawcę stosownej umowy z właściwymi jednostkami pogotowia ratunkowego lub specjalistycznymi jednostkami służby zdrowia.

#### **§ 4.**

Czas zużyty przez pracownika w godzinach pracy na korzystanie z pomocy doraźnej w punkcie pierwszej pomocy wlicza się do czasu pracy.

#### **§ 5.**

W obrębie stanowisk pracy pracodawca jest obowiązany urządzić umywalnie oraz węzły sanitarne w ilości i rodzaju określonych szczegółowymi przepisami. W pomieszczeniach tych powinny znajdować się niezbędne środki higieny osobistej.

#### **§ 6.**

Na terenie objętym prowadzoną działalnością gospodarczą, pracodawca jest obowiązany urządzić i stale utrzymywać w należyłym stanie łaźnie z dostateczną ilością ciepłej i zimnej wody oraz szatnie z wydzielonymi osobnymi miejscami na odzież prywatną i roboczą, odpowiednio zabezpieczone przed kradzieżą.

#### § 7.

1. Pracodawca zapewnia pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych, nieodpłatnie posiłki wydawane ze względów profilaktycznych oraz napoje, których rodzaj i temperatura powinny być dostosowane do warunków wykonywania pracy.
2. Pracodawca zapewnia pracownikom napoje, odpowiednio zimne lub gorące w zależności od warunków wykonywania pracy.
3. Stanowiska pracy, na których zatrudnieni pracownicy powinni otrzymywać posiłki i napoje lub napoje, o których mowa w ust. 2. oraz szczegółowe zasady ich wydawania ustala pracodawca w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – pracodawca, po uzyskaniu opinii przedstawicieli pracowników.

§ 8. – skreślony (Protokół Dodatkowy Nr 3)

§ 9. – skreślony (Protokół Dodatkowy Nr 3)

#### § 10.

Pracodawca jest obowiązany do wydzielenia pomieszczeń dla spożycia posiłku, zapewniających odpowiednie warunki zgodne z obowiązującymi przepisami.

### **Art. 20**

#### § 1.

1. Pranie, naprawianie, odkażanie, suszenie i odpylanie środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego należy do obowiązków pracodawcy, który pokrywa związane z tym koszty.
2. Realizacja obowiązku, o którym mowa w ust. 1., odbywa się również na każde uzasadnione żądanie pracownika.

#### § 2.

1. Jeżeli pracodawca nie może zapewnić prania odzieży roboczej, czynności te mogą być wykonywane przez pracownika, pod warunkiem wypłacania przez pracodawcę ekwiwalentu pieniężnego w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika.
2. Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, które w wyniku stosowania w procesie pracy uległy skażeniu środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi, były przechowywane wyłącznie w miejscu przez niego wyznaczonym.
3. Powierzanie pracownikowi prania, konserwacji, odpylania i odkażania przedmiotów, o których mowa w ust. 2., jest niedopuszczalne.

#### § 3.

Odzież i obuwie robocze, środki ochrony indywidualnej oraz środki higieny osobistej dostarcza pracownikowi pracodawca bezpłatnie w niezbędnej ilości.

#### § 4.

Pracodawca jest obowiązany wydać każdemu pracownikowi, zgodnie z przyjętymi normami, odpowiednią ilość środków higieny osobistej i przydzielić do osobistego użytkowania co najmniej 2 ręczniki kąpielowe rocznie.

#### § 5.

1. Pracodawca dostarcza bezpłatnie każdemu pracownikowi potrzebne - odpowiedniej jakości - narzędzia pracy oraz zapewnia miejsce ich przechowywania zabezpieczone przed kradzieżą.
2. Pracownik jest obowiązany utrzymywać narzędzia pracy w stanie zdatnym do użytku.
3. Naprawa narzędzi pracy odbywa się na koszt pracodawcy.
4. Zniszczone narzędzia, w przypadkach nie zawinionych przez pracownika, wymienia pracodawca za zwrotem tych, które uległy zniszczeniu.

#### § 6.

W przypadku niezawinionej przez pracownika utraty odzieży, środków ochrony indywidualnej i innych przedmiotów pozostawionych pod opieką pracodawcy - zgodnie z zasadami określonymi w Regulaminie Pracy - pracodawca jest obowiązany do naprawienia powstałej szkody w

odniesieniu do przedmiotów które stanowiły własność pracownika, a w zamian za przedmioty które stanowiły własność pracodawcy, wydać pracownikowi nowe.

#### § 7.

Wszystkie niezbędne narzędzia, środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, a także środki higieny osobistej pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi przed podjęciem pracy na określonym stanowisku.

#### § 8.

Pracodawcy są obowiązani do stosowania takiej organizacji pracy oraz kształtowania takich stosunków pracy, które w stopniu maksymalnie możliwym ograniczają stres w pracy i jego negatywne konsekwencje dla zdrowia pracowników i efektywności ich pracy.

#### § 9.

W odniesieniu do grup zawodowo - kwalifikacyjnych i stanowisk pracy najbardziej narażonych na szkodliwe warunki pracy i stres, pracodawcy są obowiązani do opracowania i realizowania specjalnych programów działań profilaktycznych i ochronnych, ze szczególnym uwzględnieniem rotacji pracowników na tych stanowiskach.

#### § 10.

Pracownicy są obowiązani:

- 1/ poznać i przestrzegać zasady i przepisy bhp oraz przepisy przeciwpożarowe w zakresie związanym z wykonywaną pracą i obsługą powierzonego stanowiska (stanowisk),
- 2/ używać środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze zgodnie z przeznaczeniem,
- 3/ uczestniczyć w szkoleniach i sprawdzianach z zakresu bhp oraz ochrony przeciwpożarowej w terminach i miejscach wyznaczonych przez pracodawcę,
- 4/ kulturalnie i godnie zachowywać się w miejscu pracy.

#### § 11.

Pracodawca jest obowiązany do jednoznacznego oznakowania, w widocznych miejscach, stanowisk pracy lub miejsc o zagrożeniu dla życia lub zdrowia ludzkiego albo zwiększonej wypadkowości.

### **Art. 21**

#### § 1.

1. W przypadku stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu powstałego w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, pracodawca jest zobowiązany do wypłacenia z tego tytułu dodatkowego odszkodowania niezależnie od obowiązku wypłacenia odszkodowania wynikającego z orzeczenia lekarza orzecznika ZUS.
2. Wysokość dodatkowego odszkodowania, o którym mowa w ust.1., nie może być mniejsza od 10% odszkodowania określonego w orzeczeniu lekarza orzecznika ZUS.

#### § 2.

1. Pracodawca jest obowiązany udzielić pomocy organizacyjnej i sfinansować:

1/ leczenie,

2/ rehabilitację

pracowników, którzy w wyniku choroby zawodowej lub wypadku przy pracy, doznali trwałego uszczerbku na zdrowiu, a ich leczenie i rehabilitacja wykraczają poza zakres świadczeń zdrowotnych, przysługujących osobom objętym ubezpieczeniem zdrowotnym wynikającym z przepisów powszechnie obowiązujących.

2. Świadczenia o których mowa w ust. 1 powinny być uzasadnione stanem zdrowia pracownika, potwierdzonym stosownym zaświadczeniem lekarskim.

## **ROZDZIAŁ XV ŚWIADCZENIA DODATKOWE**

### **Art. 22**

#### § 1.

Pracownikom objętym Układem przysługuje:

- 1/ odprawa emerytalno-rentowa,
- 2/ dodatkowe specjalne wynagrodzenie roczne z tytułu tzw. „Karty Hutnika”, jeżeli wynagrodzenie to było stosowane u pracodawców objętych Układem w dniu jego rejestracji.

#### § 2.

Niezależnie od świadczeń, o których mowa w § 1., pracownicy objęci Układem mogą otrzymywać następujące świadczenia fakultatywne:

- 1/ ekwiwalent pieniężny za deputat węglowy,
- 2/ miesięczny dodatek za staż pracy,
- 3/ wypłaty z funduszu celowego,
- 4/ nagrody jubileuszowe.

### **Art. 23**

#### § 1.

1. Pracownikowi, spełniającemu warunki uprawniające do renty inwalidzkiej lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna zwana dalej odprawą. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

2. Wymiar odprawy nie powinien być niższy niż :

- 1/ po przepracowaniu do 10 lat - 75 % przyjętej podstawy naliczania,
  - 2/ po przepracowaniu 10 lat - 100 % przyjętej podstawy naliczania,
  - 3/ po przepracowaniu 15 lat - 150 % przyjętej podstawy naliczania,
  - 4/ po przepracowaniu 20 lat - 200 % przyjętej podstawy naliczania,
- a po przepracowaniu każdych następnych 5 lat, odprawa ulega zwiększeniu o dalsze 100 % podstawy naliczania. Podstawa naliczania nie może być niższa niż miesięczne minimalne wynagrodzenie gwarantowane Układem.

3. 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

1. Specjalne dodatkowe wynagrodzenie roczne z tytułu tzw. „Karty Hutnika”, zwane dalej specjalnym wynagrodzeniem, wypłacane jest z okazji „Dnia Hutnika”, z zastrzeżeniem ust. 2.

2. Okresem obliczeniowym dla ustalenia specjalnego wynagrodzenia jest okres roczny, liczony od dnia 1 kwietnia do 31 marca roku następnego. Okresem obliczeniowym może być również miesiąc lub kwartał.

3. Specjalne wynagrodzenie przysługuje pracownikom objętym Układem, którzy przepracowali pełny okres obliczeniowy zgodnie z postanowieniami ust. 2.

4. Do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia do specjalnego wynagrodzenia, zalicza się okresy zatrudnienia u pracodawców, u których było ono wypłacane.

5. Pracownikom uprawnionym do specjalnego wynagrodzenia, którzy nie przepracowali pełnego okresu obliczeniowego, specjalne wynagrodzenie przysługuje proporcjonalnie do okresu przepracowanego.

6. Specjalne wynagrodzenie wynosi 5% rocznego wynagrodzenia zasadniczego po przepracowaniu 5 lat i wzrasta o 1% za każdy następny rok pracy do 20% rocznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 latach pracy.

7. Niezależnie od specjalnego wynagrodzenia, pracownikom objętym Układem zatrudnionym w „Dniu Hutnika”, przysługuje tradycyjny dodatek w wysokości co najmniej 20% miesięcznego minimalnego wynagrodzenia gwarantowanego Układem.

8. Dopuszcza się możliwość realizacji dodatku, o którym mowa w ust. 7., w formie niepieniężnej w równoważnej wartości.

### § 3

1. Pracownik zatrudniony u pracodawcy, który stosuje nagrody jubileuszowe może otrzymać pierwszą nagrodę po przepracowaniu każdego okresu pięcioletniego, jednak nie później niż po 20 latach pracy.

2. Wysokość nagrody jubileuszowej nie może być niższa niż 100% przyjętej podstawy naliczania, ale kwotowo nie mniej niż obowiązujące w dniu wypłaty nagrody jubileuszowej najniższe wynagrodzenie krajowej określone przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej.

## **Art. 24**

### § 1.

Pracodawcy będący w dobrej sytuacji ekonomicznej i posiadający płynność finansową mogą tworzyć fundusz celowy, zaliczany w ciężar kosztów, o funkcji integracyjno-motywacyjnej.

### § 2.

Wypłaty z funduszu, o którym mowa w § 1. powinny być realizowane dwa razy w roku:

- 1/ w czerwcu - na podstawie wyniku 5 miesięcy i prognozy wyniku do końca roku,
- 2/ w grudniu - na podstawie wyniku 11 miesięcy i prognozy wyniku do końca roku.

### § 3.

Wypłatami z funduszu, o którym mowa w § 1. mogą być objęci wszyscy pracownicy.

## **ROZDZIAŁ XVI POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

### **Art. 25**

#### § 1.

1. Pracodawca jest obowiązany do zawarcia z Organizacjami Związkowymi, działającymi u pracodawcy reprezentowanymi przez Ponadzakładowe Organizacje Związkowe będące stroną Układu, umów regulujących zasady działalności związkowej, zgodnie z odrębnymi przepisami.
2. Postanowienie ust. 1. stosuje się odpowiednio, jeżeli z wnioskiem o zawarcie umowy określonej w ust. 1. wystąpi Organizacja Związkowa działająca u pracodawcy, inna niż te o których mowa w ust. 1.

#### § 2.

Umowa, o której mowa w § 1., określa w szczególności:

- 1/ nieodpłatne udostępnienie Organizacji Związkowej działającej u pracodawcy pomieszczenia oraz urządzeń technicznych niezbędnych do wykonywania działalności związkowej w zakładzie pracy,
- 2/ obowiązek potrącania, za zgodą pracownika, przez pracodawcę na wniosek Organizacji Związkowej działającej u pracodawcy składek związkowych i przekazywania ich na wskazane konto Związku Zawodowego w terminie określonym w umowie,
- 3/ zasady udzielania zwolnień od pracy w celu:
  - a. pełnienia funkcji związkowych,
  - b. udziału w szkoleniach związkowych.

### **Art. 26**

#### § 1.

Układ zawiera się na czas nie określony.

#### § 2.

Zmiany do Układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych do Układu.

#### § 3.

1. Układ rozwiązuje się:

- 1/ na podstawie zgodnego oświadczenia stron,
- 2/ z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron.

2. Okres wypowiedzenia Układu wynosi 3 miesiące kalendarzowe, licząc od pierwszego dnia następnego miesiąca, od daty złożenia wypowiedzenia.

#### § 4.

1. W przypadku rozwiązania lub wypowiedzenia Układu strony przystąpią niezwłocznie do negocjacji treści nowego Układu.
2. Do czasu zawarcia nowego Układu obowiązuje Układ dotychczasowy, chyba że strony oświadczą, iż nie zamierzają zawrzeć nowego Układu.

#### § 5.

1. Strony Układu ustalają, że zakres oraz funkcjonowanie Układu będą przedmiotem pierwszej oceny stron po upływie 12 miesięcy od daty jego wejścia w życie.
2. Strony Układu są obowiązane do dokonywania oceny funkcjonowania Układu co najmniej raz w roku.

#### § 6.

1. Treść postanowień Układu wyjaśniają wspólnie jego strony.

2. W przypadku nie uzgodnienia wspólnego stanowiska w sprawach, o których mowa w ust. 1., strony Układu powołują Komisję Rozjemczą, o charakterze parytetowym.
3. Koszty funkcjonowania Komisji Rozjemczej pokrywają solidarnie strony Układu.
4. Zasady działania Komisji Rozjemczej ustalają wspólnie strony Układu w regulaminie Komisji Rozjemczej.

§ 7.

W przypadku niemożności osiągnięcia porozumienia przed Komisją Rozjemczą, stosuje się przepisy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

§ 8.

Pracodawca jest obowiązany zapoznać pracowników z tekstem Układu i wyjaśniać pracownikom jego treść.

§ 9.

W sprawach nie uregulowanych w Układzie mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, przepisy wykonawcze do Kodeksu pracy oraz inne powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

§ 10.

Integralną częścią Układu jest Załącznik Nr 1.

§ 11.

Układ wchodzi w życie po upływie 30 dni od dnia jego zarejestrowania.

za Komisję Krajową NSZZ „Solidarność”  
- Przewodniczący Sekcji Krajowej Hutnictwa  
Adam Ditmer

za Zarząd Związku Pracodawców  
przewodniczący Przemysłu Hutniczego  
NSZZ „Solidarność” przewodniczący Zarządu  
Ryszard Kiełpiński

za Komitet Wykonawczy Federacji Hutniczych Związków  
Zawodowych w Polsce  
Przewodniczący  
Jan Piesiur

za Porozumienie Związków Zawodowych „Kadra”  
wiceprzewodniczący Porozumienia  
Michał Podwyszyński

za Prezydium Ogólnokrajowego Zrzeszenia  
Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego  
przewodniczący Prezydium  
Bohdan Połunkiszki

za Zarząd Krajowy Związku Zawodowego  
Inżynierów i Techników w Polsce  
przewodniczący Krajowej Sekcji Hutnictwa  
Henryk Jarczok

**ZAŁĄCZNIK NR 1**  
**DO PONADZAKŁADOWEGO UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY**  
**DLA PRACOWNIKÓW PRZEMYSŁU HUTNICZEGO**

**WYKAZ PRACODAWCÓW**  
**CZŁONKÓW ZWIĄZKU PRACODAWCÓW PRZEMYSŁU HUTNICZEGO**

1. Huta Andrzej - Zawadzkie
2. Huta Baildon - Katowice
3. Huta Batory S.A. - Chorzów
4. Huta Będzin - Będzin
5. Huta Buczek S.A. - Sosnowiec
6. Huta Cynku Miasteczko Śląskie - Miasteczko Śląskie
7. Huta Częstochowa - Częstochowa
8. HK Zakład Automatyzacji Sp. z o.o. - Dąbrowa Górnicza
9. Huta Florian - Świętochłowice
10. Huta Jedność S.A. - Siemianowice Śląskie
11. Huta Katowice S.A. - Dąbrowa Górnicza
12. Huta Kościuszko - Chorzów
13. Arcelor Huta Warszawa Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością - Warszawa
14. Huta Łabędy - Gliwice
15. Huta Łaziska - Łaziska Górne
16. Huta Małapanew S.A. - Ozimek
17. wykreślono od 31,05.2005r.- podst. pismo MGiP znak DP-I-4331-9-410-GO/05 z dnia 22.02.2005 r.
18. Huta Ostrowiec S.A. - Ostrowiec Świętokrzyski
19. Huta 1-Maja - Gliwice
20. Huta Pokój S.A. - Ruda Śląska
21. Huta im. Tadeusza Sendzimira - Kraków
22. CMC Zawiercie S.A. - Zawiercie
23. Huta Zygmunt S.A. - Bytom
24. HK Stal-Service Przeds. Remontowo-Produkcyjne Sp. z o.o. - Dąbr. Górn.
25. Centrostal - Będzin
26. Centrostal S.A - Bydgoszcz
27. Centrostal - Kraków
28. Centrozap Sp. z o.o. - Katowice
29. INŻYNIERING H.Cz. Sp. z o.o. - Częstochowa
30. HpH S.A. Biuro Projektów i Dostaw Urządzeń Hutniczych - Katowice
31. Hutmen S.A. - Wrocław
32. Przedsiębiorstwo Przerobu i Obrotu Złomem Metali HK-Cutiron Sp. z o.o. - DG
33. Stalexport S.A. - Katowice
34. Walcownia Metali Łabędy S.A. - Gliwice
35. Walcownie Metali Dziedzice - Czechowice Dziedzice
36. Zakłady Metalurgiczne „Skawina” – Skawina
37. Huta Cedler S.A. - Sosnowiec
38. Przedsiębiorstwo Konstrukcji i Urządzeń H.Cz. „KONST-MET” Sp. z o.o. - Cz-wa
39. Przeds. Rem.-Usług. Produkcyjno-Handlowe „STALSERWIS” Sp. z o.o. - Cz-wa
40. Przeds. Usług Antykoroz, i Regen. H.Cz. „ADMET” Sp. z o.o. - Częstochowa
41. Przedsiębiorstwo Usług Turystycznych „VENA” Sp. z o.o. - Częstochowa
42. Przedsiębiorstwo Walcownia Rur „RUREXPOL” Sp. z o.o. - Częstochowa
43. Zakład Elektroenergetyczny H.Cz. „ELSEN” Sp. z o.o. - Częstochowa
44. Zakład Prefabrykacji H.Cz. „PREFMET” Spółka z o.o. - Częstochowa
45. Zakład Techniczny H.Cz. Ferro-Tech Sp. z o.o. - Częstochowa
46. „STALPROFIL S.A.” – Dąbrowa Górnicza
47. Mittal Steel Poland Spółka Akcyjna – Katowice
48. Huta Stali Częstochowa Sp. z o. o - Częstochowa

ZAŁĄCZNIK NR 2  
DO PONADZAKŁADOWEGO UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY  
DLA PRACOWNIKÓW PRZEMYSŁU HUTNICZEGO  
( skreślony – Protokół Dodatkowy Nr 3)

## **POLITYKA ZATRUDNIENIA W OKRESIE RESTRUKTURYZACJI PRZEMYSŁU HUTNICZEGO**

### **ROZDZIAŁ I PLANOWANIE ZARZĄDZANIA ZATRUDNIENIEM**

#### § 1.

Projekty planów, o których mowa w art.12 Rozdziału IX Układu, zwane dalej projektami planów, powinny określać:

- 1/ ewolucję zawodów i stanowisk pracy uwzględniającą konsekwencję zmian technicznych oraz zmian w organizacji pracy,
- 2/ zmiany zatrudnienia ilościowego i jakościowego, w szczególności sytuacji pracowników najstarszych wiekiem i stażem, zasady pozyskiwania do zatrudnienia absolwentów szkół zawodowych i technicznych wszystkich szczebli oraz w celu przyuczenia do zawodu,
- 3/ plany szkoleń, uwzględniające zmiany techniki i w zatrudnieniu.

#### § 2.

1. Projekty planów powinny zawierać między innymi:

- 1/ schemat organizacyjny działalności zakładu pracy,
- 2/ poziom zatrudnienia w ramach poszczególnych jednostek organizacyjnych,
- 3/ normy zatrudnienia,
- 4/ poziom wykorzystania godzin nadliczbowych i ponadnormatywnych z poprzedniego okresu planowanego,
- 5/ poziom „podwykonawstwa”, prace zastępcze,
- 6/ wielkości koniecznych zwolnień i przyjęć, a w szczególności uwzględniające:
  - a) specyfikę przewidywanych do likwidacji stanowisk pracy,
  - b) przewidywane środki na pokrycie kosztów likwidacji stanowisk pracy i osłon społecznych,
  - c) liczbę ewentualnych zwolnień w związku z posiadaniem lub nabyciem przez pracowników uprawnień emerytalnych albo rentowych,
  - d) liczbę planowanych zwolnień,
  - e) liczbę planowanych nowych miejsc pracy.

#### § 3.

Projekty planów pracodawca jest obowiązany opracować i przedstawić stronie związkowej zgodnie z art.12 §3. Rozdziału IX Układu, w terminach:

- 1/ szczegółowe - nie później niż na 3 miesiące przed terminem planowanym,
- 2/ perspektywiczne – nie później niż 6 miesięcy przed terminem planowanym.

#### § 4.

Zmiany w planach powinny być przedstawione i wprowadzone zgodnie z art.12 Rozdziału IX Układu, w terminie nie dłuższym niż 30 dni licząc od zgłoszenia potrzeby wprowadzenia zmian.

## **ROZDZIAŁ II ZATRUDNIENIE**

### § 5.

Strony Układu, zobowiązują się współdziałać w procesie restrukturyzacji poszukując rozwiązań godzących słuszne interesy stron.

### § 6.

Pracodawcy objęci Układem są obowiązani przy likwidacji stanowisk pracy, do respektowania zasad określonych w Załączniku.

### § 7.

Zwalniane miejsca pracy lub nowo utworzone są obsadzane:

1/ w pierwszej kolejności, poprzez:

- a) jasny system awansów zawodowych oraz przesunięcia wewnątrz jednostki organizacyjnej – zakładu,
- b) zatrudnienie za pośrednictwem zakładowej giełdy pracy,

2/ w przypadku stanowisk zgłoszonych do zakładowej giełdy pracy - w ramach zmian kadrowych wewnątrz zakładu w terminie nie dłuższym niż 90 dni,

3/ w następnej kolejności na zasadzie porozumienia między pracodawcami objętymi działalnością Zespołu do spraw Zatrudnienia w Hutnictwie, zwanego dalej Zespołem, z chwilą jego utworzenia.

### § 8.

Po terminie określonym w §7. pkt.2 możliwe jest zatrudnienie pracowników nie zatrudnionych u pracodawców objętych Układem przy zastosowaniu procedur doboru.

### § 9.

W przypadkach szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nie jest możliwe zastosowanie rozwiązań określonych w §7., dopuszcza się przyjęcia z zewnątrz.

### §10.

Każde miejsce pracy zwolnione przez pracowników a nie będące w planie likwidacji stanowisk pracy, pozostaje do dyspozycji zakładowej giełdy pracy.

**ROZDZIAŁ III**  
**ZASADY ZWOLNIEŃ PRACOWNIKÓW**  
**W WYNIKU LIKWIDACJI STANOWISK PRACY**

§ 11.

Strony Układu są zdecydowane unikać dokonywania zwolnień pracowników z przyczyn dotyczących pracodawców, związanych z ich sytuacją ekonomiczną – o ile to tylko będzie możliwe – bez zagrożenia utraty zdolności kredytowej bądź utraty zdolności do efektywnej konkurencji.

§12.

1. W celu maksymalnego ograniczenia negatywnych konsekwencji przeprowadzania koniecznych zwolnień, które mogą okazać się w określonym momencie nie do uniknięcia dla pracodawcy, pracodawcy dążyć będą do zachowania podstawowej grupy zawodowo-kwalifikacyjnej pracowników, zwłaszcza wysoko kwalifikowanych, znających dobrze organizację pracy i technologie, tradycje zakładu i zawodu oraz mających predyspozycje do przekazywania wiedzy zawodowej, co ma ułatwiać odtwarzanie stanu zatrudnienia w warunkach poprawy koniunktury i pozycji ekonomicznej zakładu pracy w przyszłości.

2. W celu realizacji postanowień ust.1. pracodawcy winni uwzględniać następujące kryteria:

1/ ilość lat pracy w hutnictwie,

2/ ilość lat pracy ogółem,

3/ ilość lat pracy w systemie zmianowym, z uwzględnieniem pracy na stanowiskach, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki szczególnie uciążliwe,

4/ inwalidztwo.

## **ROZDZIAŁ IV OBOWIĄZKI PRACODAWCY W OKRESIE RESTRUKTURYZACJI**

### § 13.

U pracodawców objętych procesem restrukturyzacji zatrudnienia pracownicy zmieniający zatrudnienie na mocy porozumienia zawartego między pracownikiem i pracodawcami objętymi Układem, zachowują wszystkie uprawnienia wynikające z Układu.

### §14.

1. W przypadku rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w okresie od 1 stycznia do 31 marca w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę lub na mocy porozumienia stron w wyniku propozycji złożonej przez pracodawcę, pracownik otrzymuje w dniu rozwiązania stosunku pracy dodatkową odprawę równą:

- 1/ trzymiesięcznemu wynagrodzeniu - jeżeli rozwiązanie umowy o pracę ma miejsce w styczniu
- 2/ dwumiesięcznemu wynagrodzeniu - jeżeli rozwiązanie umowy o pracę ma miejsce w lutym,
- 3/ jednomiesięcznemu wynagrodzeniu – jeżeli rozwiązanie umowy o pracę ma miejsce w marcu.

2. Postanowienia ust.1. nie dotyczą pracowników zatrudnionych na czas określony.

3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust.1 pkt. 1-3, oblicza się jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

4. Zwolnienia, wymienione w ust. 1, zmniejszają liczbę zwolnień przewidzianych w planie, o którym mowa w art.12 Rozdziału IX Układu.

### §15.

Pracodawca jest obowiązany powiadomić ponadzakładową i zakładową Organizację Związkową o likwidacji stanowisk pracy, podając liczbę stanowisk pracy równoważącą liczbę przewidywanych zwolnień planowanych, po odjęciu liczby stanowisk zwolnionych na zasadzie §18., w pierwszym kwartale.

### §16.

Pracodawca jest obowiązany zawiadomić pracownika o likwidacji jego stanowiska pracy oraz do przedstawienia pracownikowi propozycji:

- 1/ zatrudnienia na innym stanowisku zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami, lub
- 2/ zatrudnienia w zakładzie po ewentualnym przekwalifikowaniu (kontrakcie na zmianę zawodu), lub
- 3/ zatrudnienia w zakładzie za pośrednictwem zakładowej giełdy pracy, zgodnie z kwalifikacjami lub po przekwalifikowaniu (kontakcie za zmianę zawodu), lub
- 4/ zatrudnienia na zasadzie porozumienia między pracodawcami objętymi Układem (za pośrednictwem Zespołu), zgodnie z kwalifikacjami bądź po przekwalifikowaniu (kontrakcie na zmianę zawodu), lub
- 5/ zatrudnienia przez pracodawcę nie objętego Układu, za pośrednictwem Zespołu.

### §17.

Szkolenie w ramach kontraktu na zmianę zawodu, odbywa się w godzinach pracy lub na zasadzie delegacji służbowej, jeżeli przeprowadzana jest poza siedzibą pracodawcy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia obliczanego jak za urlop wypoczynkowy.

### §18.

Czas szkolenia w ramach kontraktu na zmianę zawodu (przekwalifikowanie) wynosi 6 miesięcy z możliwością przedłużenia, w uzasadnionych przypadkach, na okres nie dłuższy jednak niż dalsze 6 miesięcy.

### §19.

Pracownik jest obowiązany udzielić odpowiedzi na wszystkie przedstawione propozycje w okresie jednego miesiąca.

### §20.

Pracownikowi, który po zakończeniu kontraktu za zmianę zawodu otrzymuje niższe wynagrodzenie od otrzymywanego przed zawarciem kontraktu, pracodawca wypłaca jednorazowo kwotę stanowiącą czterokrotną różnicę pomiędzy poprzednim a obecnym wynagrodzeniem – obliczanymi jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

**ROZDZIAŁ V**  
**ZASADY ZATRUDNIANIA PRACOWNIKÓW U PRACODAWCÓW OBJĘTYCH UKŁADEM**  
**W PRZYPADKU LIKWIDACJI STANOWISK PRACY**

§ 21.

Zatrudnianie pracowników przez pracodawców objętych Układem, odbywa się w pierwszej kolejności za pośrednictwem Zespołu.

§22.

Pracodawcy są obowiązani:

- 1/ do przekazywania Zespołowi ofert wolnych miejsc pracy, nie wykorzystanych za pośrednictwem zakładowych giełd pracy,
- 2/ nie obsadzać przez okres do 90 dni wolnych miejsc pracy przekazanych do Zespołu za wyjątkiem sytuacji określonej w §9.

§23.

Po upływie okresu, o którym mowa w §22. pkt.2, lub w przypadku braku w ofercie Zespołu kandydatów na stanowiska konieczne do obsadzenia, możliwe jest przyjęcie kandydatów nie objętych działalnością Zespołu, na zasadach przyjętych przez poszczególnych pracodawców.

§24.

Pracodawcy są obowiązani do zbierania poprzez Zespół ofert wolnych miejsc pracy, które przedstawiają pracownikom zatrudnionym na stanowiskach mających ulec likwidacji, u pracodawców objętych Układem.

§25.

Za wyrażenie przez pracownika zgody na przyjęcie propozycji pracodawcy dotyczącej rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, pracodawca może przyznać pracownikowi rekompensatę pieniężną.