

Porozumienie Stron

w zakresie wdrożenia w Mittal Steel Poland S.A. nowych zasad wynagradzania

Zawarte w dniu 10.08.2006r. pomiędzy:

1. Mittal Steel Poland S.A. z siedzibą w Katowicach, wpisaną do Rejestru Przedsiębiorców prowadzonego przez Sąd Rejonowy w Katowicach pod nr KRS 115891, w zakresie określonym w postanowieniach niniejszego Porozumienia, reprezentowaną przez:

Pan Vijay Kumar Bhatnagar
Pan Augustine Kochuparampil

z jednej strony, oraz

2. Organizacjami Związkowymi działającymi w Mittal Steel Poland S.A. - sygnatariuszami niniejszego Porozumienia, zwanymi dalej „Organizacjami Związkowymi”,

z drugiej strony,

zwanymi dalej łącznie „Stronami”.

Zmierzając do zawarcia jednolitego układu zbiorowego pracy dla pracowników Mittal Steel Poland S.A., Strony postanawiają o wprowadzeniu z dniem 01.09.2006r., nowych zasad wynagradzania, wg treści określonej w niniejszym Porozumieniu.

Strony uzgadniają jednocześnie, że wprowadzenie nowych zasad wynagradzania nie może spowodować obniżenia dotychczas otrzymywanego przez pracowników wynagrodzenia.

I. Zasady wynagradzania:

1. Płaca zasadnicza zostaje ustalona poprzez włączenie do płacy dotychczasowej, takich składników jak:

1) dodatku za staż pracy/wysługa lat i ekwiwalentu za węgiel, wypłacanych w Oddziałach Spółki w Krakowie i w Sosnowcu,

2) dodatku za drugi zawód, dodatku za pracę na wysokości i dodatków funkcyjnych w Oddziale w Sosnowcu,

3) stałej części premii w Oddziale w Świętochłowicach i w Oddziale w Sosnowcu, przy czym w Oddziale w Sosnowcu po uwzględnieniu skutków; wraz z dokonaniem w/w zmiany skreśla się jednocześnie postanowienia cz.I. ust.5. Zasad uruchamiania i przyznawania funduszu premiewego i dodatkowego funduszu motywacyjnego dla pracowników Mittal Steel Poland S.A.

4) funduszu celowego w Oddziale w Dąbrowie Górniczej,

5) dodatku za pracę w warunkach szkodliwych wypłacanego w tzw. I grupie szkodliwości, dla wszystkich pracowników uprawnionych do otrzymywania dodatków szkodliwych, z jednoczesnym pozostawieniem trzech dotychczasowych grup oraz zlikwidowaniem 4 grupy szkodliwości.

Strony ustalają ponadto, że dla pracowników zatrudnionych w Oddziale w Dąbrowie Górniczej:

- a) dodatek w drugiej grupie szkodliwości przysługuje także za każdą godzinę pracy pracownikom uprawnionym do urlopu zdrowotnego w ilości 6 dni w roku,

- b) dodatek w trzeciej grupie szkodliwości przysługuje także za każdą godzinę pracy pracownikom uprawnionym do urlopu zdrowotnego w ilości 9 lub 12 dni w roku.

- 6) innych dodatków, (dodatek dyspozycyjny w ZHC, dodatek za pracę w pojedynczej obsadzie – obsługa lokomotyw, wyrównanie premii ZHS).

2. Miesięczne płace zasadnicze dla wszystkich pracowników.

Kwoty miesięczne dla pracowników, którzy dotychczas mieli ustalone stawki godzinowe, zostaną ustalone przez pomnożenie stawki godzinowej przez średniomiesięczny nominalny czas pracy w roku kalendarzowym, co oznacza dla roku 2006 – 168h.

Strony ustalają jednocześnie, że w przypadku gdy w wyniku uregulowań prawnych, w miejsce czterobrygadowej organizacji pracy (4BOP) niezbędne okaże się wprowadzenie innego systemu czasu pracy, podjęte zostaną negocjacje w zakresie określenia zasad i sposobu stosowania nowego systemu czasu pracy,

3. Dodatki zmianowe tj. za pracę w czterobrygadowej organizacji pracy (4BOP) są określone w postaci ryczałtowej (procentowej) za każdą godzinę pracy w tym systemie w wysokości 30%, wraz z przyjęciem jednolitego, 16-sto tygodniowego okresu rozliczeniowego.

Dodatkowo, dla tej grupy pracowników przyjęta zostaje zasada, zgodnie z którą pracownik systemu 4BOP, niezależnie od 30 % dodatku otrzymywać będzie za pracę w Święta Bożego Narodzenia, oraz w Święta Wielkanocne, dodatki 100% wynikające z osobistego zaszeregowania.

Szczegółowe zasady stosowania zmianowej organizacji pracy określa załącznik nr 1.

Strony ustalają jednocześnie, że przez stawkę godzinową wg zaszeregowania pracownika - rozumie się stawkę wyliczoną przez podzielenie zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego przez średniomiesięczny nominalny czas pracy w roku kalendarzowym, jednak nie więcej niż przez 174, z przyjęciem tylko pełnych godzin i zaokrągleniu do pełnych groszy w górę.

4. Dodatkowo Strony ustalają, że dla pracowników zatrudnionych w innych niż czterobrygadowy system pracy, za każdą godzinę pracy w godzinach nocnych, tj. w godzinach od 2200 do 600, przysługuje dodatek w wysokości 20 % stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika.

Strony ustalają jednocześnie, że dotychczas wypłacane kwoty z tytułu pracy na zmianie popołudniowej zostaną wkalkulowane do wynagrodzenia pracownika, z uwzględnieniem skutków pochodnych.

5. Czas pracy w czterobrygadowej organizacji pracy będzie rozliczany wg dotychczasowych harmonogramów pracy, wg założeń:

- a) w każdym miesiącu wypłata wynagrodzenia za czas pracy danego miesiąca,

- b) po zakończeniu cyklu organizacyjnego wypłata różnicy czasu pracy, czyli dopłat 100% do czasu ponadnormatywnego.

- c) począwszy od 01.01.2007r. wprowadzony zostanie jednolity harmonogram pracy brygad w czterobrygadowej organizacji pracy, przy czym w ZHC i ZHF w dalszym ciągu stosowane będą uzupełniające dni wolne.

6. Pracownik pełniący funkcję brygadzysty będzie otrzymywał dodatek brygadzystowski, który wynosić będzie od 100 do 200zł i będzie wypłacany wg zasad stanowiących załącznik nr 2.

- 1) w przypadku wystąpienia wzrostu dotychczas otrzymywanego dodatku brygadzistowskiego zostanie on pokryty z dodatkowych 100zł uruchamianych wraz z wdrożeniem kolejnego etapu w zasadach wynagradzania w ramach ujednoczenia ZUZP,
- 2) Strony ustalają jednocześnie, że dotychczas wypłacane kwoty dodatku:

- a) przekraczające 200zł,

- b) dla pracowników - brygadzistów, którym podlega mniej niż 5 pracowników, zostaną wliczone do wynagrodzenia pracownika, z uwzględnieniem skutków pochodnych.

7. Dodatek za udział w drużynach ratownictwa gazowego zostaje uzależniony od pracy w jednej z trzech grup zagrożenia gazowego, w złotych za każdą godzinę takiej pracy. Szczegółowe zasady wypłaty dodatku określa załącznik nr 3.

W przypadku wystąpienia wzrostu dotychczas otrzymywanego wynagrodzenia z tego tytułu, zostanie on pokryty z dodatkowych 100zł uruchamianych wraz z wdrożeniem kolejnego etapu w zasadach wynagradzania w ramach ujednoczenia ZUZP.

W przypadku wystąpienia obniżenia dotychczas otrzymywanego wynagrodzenia z tego tytułu, zostanie ono wyrównane.

8. Wynagrodzenia lub dodatkowe świadczenia z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą będzie wypłacane wg szczegółowych zasad wypłaty dodatku określonych załącznik nr 4.

9. Za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych i niebezpiecznych pracownikowi przysługuje dodatek.

Szczegółowe zasady wypłaty dodatków za pracę w warunkach szkodliwych (po wcześniejszym włączeniu I grupy do wynagrodzenia zasadniczego) określa załącznik nr 5

10. Pracownikom, za lata pracy w hutnictwie, przysługuje dodatkowe wynagrodzenie specjalne z tytułu tzw. Karty Hutnika.

- a) Wynagrodzenie specjalne z tytułu tzw. Karty Hutnika, zwane dalej Kartą Hutnika, wypłacane jest za okresy miesięczne.

- b) Karta Hutnika wynosi 5% płacy zasadniczej (nie większej jednak niż 5000zł) po przepracowaniu 5 lat w hutnictwie i wzrasta o 1% za każdy następny rok pracy, do 26% po 26 latach pracy.

W pierwszym roku obowiązywania nowej procentowej wysokości Karty Hutnika i z tytułu zaliczenia stażu w hutnictwie według nowych zasad,, wzrost wynagrodzenia z tego tytułu dla pracowników Spółki sfinansowany zostaje z jednolitego dodatku na harmonizację 300zł oraz dodatkowych 100zł uruchamianych wraz z uruchomieniem kolejnego etapu w zasadach wynagradzania w ramach ujednoczenia ZUZP.

- c) z okazji Dnia Hutnika pracownikom wypłacany będzie dodatek w wysokości 6% średniej płacy w Spółce z I kwartału danego roku, jednak nie mniej niż 182,40zł.

- d) dzień 4 maja (Dzień Hutnika) będzie dniem wolnym od pracy.

Szczegółowe zasady wypłaty KH określa załącznik nr 6.

11. Z chwilą rozwiązania umowy o pracę w związku z odejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa emerytalno – rentowa.

Strony uzgadniają, że w/w odprawa stanowi iloczyn średniego wynagrodzenia pracownika oraz tzw. wymiaru procentowego, zależnego od stażu pracy ogółem, tj. 100, 150, 200, 300, 400, 500 i więcej procent, za odpowiednio: do 15 lat oraz po 15, 20, 25, 30,35 i więcej latach.

Szczegółowe zasady wypłaty odprawy określa załącznik nr 7.

Strony uzgadniają, że dla pracowników zatrudnionych w dniu wdrożenia zmiany zasad wynagradzania, dla których nowe zasady wypłaty emerytalno-rentowej są mniej korzystne od obecnych, przez okres 8 lat od wdrożenia, odprawa emerytalno-rentowa będzie się składała z dwóch elementów:

- 1) kwoty obliczonej wg zasad, o których mowa w załączniku nr 7 ,
- 2) kwoty uzupełniającej.

12. Pracownikowi, który przepracował 20, 25, 30, 35, 40 i więcej lat pracy przysługuje nagroda jubileuszowa. Strony uzgadniają, że nagroda stanowi iloczyn wynagrodzenia zasadniczego pracownika (nie większego jednak niż 5000zł) oraz tzw. wymiaru procentowego, zależnego od stażu pracy tj. 200, 300, 400 , 500 i więcej procent za odpowiednio: 20, 25, 30, 35 i więcej lat. Szczegółowe zasady wypłaty nagrody określa załącznik nr 8.

Strony uzgadniają, że:

1) dla pracowników zatrudnionych w dniu wdrożenia zmiany zasad wynagradzania, dla których nowe zasady wypłaty nagrody jubileuszowej są mniej korzystne od obecnych, przez okres 10 lat od wdrożenia, nagroda jubileuszowa będzie się składała z dwóch elementów:

- a) kwoty obliczonej wg zasad, o których mowa w załączniku nr 8 ,
- b) kwoty uzupełniającej, przy czym podstawą do jej obliczenia będzie wynagrodzenie pracownika z dnia nabycia uprawnienia do nagrody,

2) w przypadku, gdy kwota nagrody otrzymanej wg nowych zasad będzie wyższa niż otrzymywana wg zasad poprzednich – różnica ta (jako 1/60), pomniejszać będzie kwotę dodatkowych 100zł uruchamianych wraz z uruchomieniem kolejnego etapu w zasadach wynagradzania w ramach ujednoczenia ZUZP.

13. Do czasu wdrożenia jednolitego układu zbiorowego pracy dla pracowników Mittal Steel Poland SA zmiana płac zasadniczych będzie dokonywana z uwzględnieniem zasady stałości funduszu podwyżek w grupach stanowisk, z dopuszczalnością różnicowania na poszczególne Oddziały.

W okresie do 12 miesięcy, od wdrożenia zmiany zasad wynagradzania, stronie związkowej zostanie przedstawiony projekt taryfikatora.

II. Zgodnie z Porozumieniem przedstawicieli Mittal Steel Poland S.A. z Organizacjami związkowymi Spółki w zakresie wzrostu płac z dnia 8 grudnia 2005r., wzrost wynagrodzeń pracowników (tj. wzrost płac zasadniczych i pochodnych) zostaje pokryty z kwoty 300 zł wypłacanych w formie jednolitego dodatku na harmonizację oraz jeżeli okaże się to niezbędne również z kwoty 100 zł, która zostaje uruchomiona wraz z dniem wdrożenia zmian w zasadach wynagradzania.

Kwota pozostała ze 100zł w danym Oddziale, przekazywana będzie wg stanu zatrudnienia poszczególnych Oddziałów Spółki, bez możliwości przekazywania środków z jednego Oddziału do drugiego.

W/w fundusz zostanie uruchomiony z dniem wdrożenia nowych zasad wynagradzania. Szczegółowe zasady podziału funduszu zostaną uzgodnione w odrębnym trybie.

III. Strony uzgadniają, że nowe zasady wynagradzania zastępują odpowiednie uregulowania zawarte w stosowanych Zakładowych Układach Zbiorowych Pracy/Regulaminie Wynagradzania, na podstawie których wynagradzani byli pracownicy Mittal Steel Poland S.A. oraz odpowiednie regulacje pozaukładowe, jeżeli takie obowiązywały w oddziałach.

Dodatkowo tracą moc postanowienia ust.3 i ust.6., ust.7. i ust.8. Zarządzenia nr 13/2005DG w sprawie ustalenia wynagrodzeń i innych świadczeń pracowników przenoszonych do Centrali.

IV. Nowe Zasady wynagradzania nie obejmują Dyrektorów i ich Zastępców, Szefów i Kierowników Zakładów.

Decyzję o objęciu odrębnymi zasadami wynagradzania pracowników zatrudnionych na w/w stanowiskach podejmuje Dyrektor Generalny.

Strony ustalają jednocześnie, że zasady wynagradzania dla w/w grupy pracowników, będą tworzone w oparciu o zasadę utrzymania płacy zasadniczej pracowników.

V. Nowe Zasady wynagradzania wchodzi w życie Zarządzeniem Dyrektora Generalnego.

VI. Dodatkowe ustalenia Stron:

Wraz z wypłatą wynagrodzenia za sierpień 2006r., zostanie wypłacona kwota 500zł dla każdego pracownika Spółki.

VII. Harmonogram dalszego postępowania:

1. Po wejściu w życie nowych zasad wynagradzania, Strony przystąpią do prac nt ustalenia treści pozostałych postanowień ZUZP.

2. Wraz z zakończeniem rozmów nt. w/w postanowień ZUZP, nastąpi złożenie wniosku do Państwowej Inspekcji Pracy o rejestrację jednolitego ZUZP.

Załącznik Nr 1

Zasady stosowania zmianowej organizacji pracy

1. W komórkach organizacyjnych Spółki, może być stosowana praca zmianowa (zwana także czterobrygadową organizacją pracy) przy wykorzystaniu czterech brygad, według której urządzenia (agregaty) są obsługiwane przez cztery brygady, pracujące w układzie co najmniej 3 zmian w ciągu doby, zgodnie z następującym rozkładem czasu pracy:

- 1) 8 godzin pracy i 16 godzin wolnych od pracy,
- 2) po czterech dniach pracy – 48 godzin wolnych od pracy.

2. Wprowadzenie organizacji pracy, o której mowa w ust. 1, a także innej pracy zmianowej lub odstępianie od ich stosowania w poszczególnych komórkach organizacyjnych następuje na podstawie decyzji Dyrektora Zarządzającego lub Dyrektora Personalnego w uzgodnieniu z Organizacjami Związkowymi.

3. Czas pracy w czterobrygadowej organizacji pracy nie może przekroczyć 8 godzin na dobę i średnio 40 godzin na tydzień w okresie rozliczeniowym, wynoszącym 16-tygodni.

4. Rozkład czasu pracy w czterobrygadowej organizacji pracy w kolejnych dniach miesiąca w ciągu roku, jest wyznaczany poprzez stosowanie harmonogramu „hutniczego”, łącznie z harmonogramem uzupełniających dni wolnych (UDW), przy czym:

- 1) tzw. „hutniczy” harmonogram pracy brygad, sporządza pracodawca na okresy roczne,
- 2) harmonogram uzupełniających dni wolnych, sporządza pracodawca w uzgodnieniu z pracownikami, przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego.
Harmonogram „hutniczy” oraz harmonogram uzupełniających dni wolnych, zawierają w sumie tyle dni wolnych od pracy ile przypada w danym okresie rozliczeniowym, przy

uwzględnieniu wszystkich sobót (lub dni wolnych wyznaczonych w innym dniu niż sobota), niedziel i świąt.

5. Zatrudnienie pracownika w dniu, który według rozkładu czasu pracy jest dla niego dniem wolnym od pracy, może nastąpić - w razie szczególnych potrzeb pracodawcy - za zgodą pracownika, a w przypadku, o którym mowa w art. 151 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, bez zgody pracownika.

6. W przypadku dodatkowego zatrudnienia pracownika w dniu, który zgodnie z rozkładem czasu pracy jest dniem wolnym od pracy, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie jak za pracę w godzinach nadliczbowych.

7. W czterobrygadowej organizacji pracy, za pracę wg harmonogramu, w miejsce dodatków, za pracę na zmianie nocnej i dodatków za pracę w niedziele i święta stosuje się dodatek ryczałtowy w wysokości 30% godzinowego wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, za każdą godzinę pracy w tym systemie.

8. Pracownicy, zatrudnieni w czterobrygadowej organizacji pracy, dla których dodatki zmianowe zostały określone ryczałtowo, niezależnie od 30 % dodatku, otrzymują za pracę w normalnym czasie pracy w Święta Bożego Narodzenia i w Święta Wielkanocne, dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w tych dniach w wysokości 100% godzinowego wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika.

9. Pracownicy zatrudnieni w czterobrygadowej organizacji pracy otrzymują dzień wolny od pracy, tzw. W12, za każdy miesiąc zatrudnienia w tym systemie z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za te dni, obliczonego według zasad jak za urlop wypoczynkowy.

10. Dzień wolny, o którym mowa w ust.9, nie przysługuje pracownikowi, który nie przepracował w danym miesiącu ani jednego dnia z powodu nieobecności spowodowanej chorobą, urlopem macierzyńskim lub koniecznością sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny.

11. Na pisemny wniosek pracownika dni wolne od pracy, W12, mogą być udzielone łącznie, proporcjonalnie do ilości przepracowanych miesięcy, a także łącznie z urlopem wypoczynkowym.

12. W przypadku stosowania hutniczych harmonogramów pracy, udzielone dni wolne, o których mowa w ust. 9, zmniejszają harmonogramowy czas pracy, nie zmniejszając normy wyznaczonej na dany cykl rozliczeniowy.

13. Udzielanie dni wolnych od pracy, o których mowa w ust. 9, następuje na bieżąco, zgodnie z planem ich wykorzystania. Plan dni wolnych, tzw. W12, ustala kierownik komórki organizacyjnej.

Załącznik nr 2

Zasady przyznawania dodatku brygadzistowskiego

1. Pracownikowi pełniącemu funkcję brygadzysty w zespole liczącym co najmniej 5 osób (bez brygadzysty) przysługuje dodatek brygadzistowski.

2. Dodatek wynosi od 100 do 200 zł miesięcznie.

3. Wysokość dodatku proponuje kierownik komórki organizacyjnej, biorąc pod uwagę:

1) zakres i złożoność prac wykonywanych przez brygadę,

2) ilość pracowników w brygadzie,

- 3) stopień uciążliwości występujących warunków pracy.
4. Decyzję o wysokości dodatku brygadzystowskiego podejmuje Dyrektor Personalny lub osoba przez niego upoważniona, w uzgodnieniu z Dyrektorem Oddziału.
5. Dodatek brygadzystowski przysługuje za czas sprawowania funkcji.
6. Za okres zastępstwa dodatek przysługuje w wysokości jaką otrzymywał zastępowany brygadzysta.

Załącznik nr 3

Ratownictwo gazowe

1. Za wykonywanie prac lub czynności związanych z udziałem w drużynach ratownictwa gazowego przysługuje dodatkowe wynagrodzenie, w wysokości:
 - 1) 0,40 zł/godzinę – za gotowość do wykonywania czynności ratownictwa gazowego, oraz dodatkowo:
 - 2) 0,80 zł/godzinę – dla prac lub czynności wykonywanych w II stopniu zagrożenia gazowego,
 - 3) 1,20 zł/godzinę – dla prac lub czynności wykonywanych w I stopniu zagrożenia gazowego.
2. Kwalifikacji do poszczególnych stopni zagrożenia gazowego, o którym mowa w ust. 1, dokonuje Dyrektor Techniki po zasięgnięciu opinii Społecznej Inspekcji Pracy.(SIP).
3. Organizację, zadania i obowiązki drużyn ratownictwa gazowego na terenie Oddziałów określają odrębnie ustalone przepisy.

Załącznik nr 4

Zasady obliczania i wypłacania wynagrodzenia oraz dodatkowego świadczenia w przypadku niezdolności do pracy spowodowanej chorobą

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, przysługuje wynagrodzenie w wysokości zależnej od okresu zatrudnienia, wg poniższych uregulowań
 - 1) do 15 lat - 80% wynagrodzenia
 - 2) powyżej 15 lat - do 20 lat - 90% wynagrodzenia
 - 3) powyżej 20 lat - 100% wynagrodzenia
2. Za czas niezdolności do pracy wskutek wypadku przy pracy, wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby zawodowej lub choroby przypadającej w czasie ciąży, pracownik, w okresie o którym mowa w ust. 1, zachowuje prawo do 100 % wynagrodzenia.

3. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w § 1, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi, z zastrzeżeniem ust. 2, przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

4. Pracownikowi posiadającemu okres zatrudnienia powyżej 20 lat pracy przysługuje wyrównanie zasiłku do 100 % podstawy wymiaru, określonej w przepisach powszechnie obowiązujących, począwszy od 34 dnia niezdolności do pracy.

Załącznik nr 5

**Zasady
przyznawania i wypłacania dodatku z tytułu wykonywania pracy
w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych
i niebezpiecznych**

1. Występujące w środowisku pracy szkodliwości dla zdrowia, szczególne uciążliwości i niebezpieczeństwa dzieli się na trzy stopnie.

2. Zaliczanie stanowisk pracy do poszczególnych stopni szkodliwości dokonuje się na podstawie podanych opisów prac zaliczonych do poszczególnych stopni szkodliwości dla zdrowia, szczególnej uciążliwości i niebezpieczeństwa.

3. Do pierwszego stopnia zalicza się prace wykonywane:

- 1) w warunkach narażenia na działanie pyłów wywołujących zwłóknienie tkanki płucnej,
- 2) w warunkach narażenia na działanie substancji toksycznych kumulujących się w organizmie,
- 3) w warunkach narażenia na hałas,
- 4) w warunkach narażenia na wibrację, np. używanie ręcznych narzędzi pneumatycznych,
- 5) w warunkach nadmiernego obciążenia wysiłkiem fizycznym co najmniej 2000 Kcal dla mężczyzn i 1200 Kcal dla kobiet lub wymagającej wymuszonej pozycji ciała,
- 6) w obniżonym lub podwyższonym ciśnieniu wynikającym z procesu technologicznego.

4. Do drugiej grupy zalicza się prace wykonywane:

- 1) w strefie zagrożenia wywołanej działaniem pól elektromagnetycznych wysokiej częstotliwości w zakresie 0,001-300.000 MHz,
- 2) na wysokości powyżej 2 m i w wykopach o głębokości poniżej 2 m, uznane za niebezpieczne w przepisach o bezpieczeństwie i higienie pracy,
- 3) związane z wytwarzaniem, stosowaniem, magazynowaniem i transportem gazów i materiałów wybuchowych,
- 4) wewnątrz zbiorników, aparatów, kanałów, studni itp., których wykonywanie wymaga specjalnego zezwolenia,
- 5) przy urządzeniach elektroenergetycznych znajdujących się pod napięciem powyżej 220 volt, wykonywane zgodnie z przepisami o bezpieczeństwie pracy w energetyce,

- 6) związane z załadunkiem i rozładunkiem paliw płynnych oraz ich transportem.
5. Do trzeciej grupy zalicza się prace wykonywane:
- 1) z benzydyną, alfa i beta naftyloaminą, chlorkiem winylu, oraz innymi czynnikami o analogicznym jak te substancje działaniu, o ile zostanie to uznane przez Instytut Medycyny Pracy,
 - 2) prace na stanowiskach spełniających łącznie następujące kryteria:
 - a) kontakt z płynami i gorącym (ponad 600oC) metalem lub rozżarzonym koksem,
 - b) narażenia na działanie promieni podczerwonych,
 - c) nie spełniający wymagań (norm) mikroklimat,
 - d) narażenie na hałas, zapylenie, wibrację i nadmierne obciążenie fizyczne.
6. Wykazy stanowisk, na których warunki pracy kwalifikują do odpowiedniego stopnia szkodliwości, ustala oraz dokonuje zmian Dyrektor Techniki, na wniosek i przy współpracy Głównego Specjalisty ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz ZSIP.
7. Pracownikom zatrudnionym przy pracach zaliczonych do poszczególnych stopni szkodliwości dla zdrowia, szczególnie uciążliwych i niebezpiecznych – przysługuje dodatek, za każdą godzinę pracy w tych warunkach, w wysokości:
- 1) w pierwszym stopniu szkodliwości - 0,34 zł,
 - 2) w drugim stopniu szkodliwości - 0,68 zł,
 - 3) w trzecim stopniu szkodliwości - 1,02 zł.
8. W przypadku wykonywania pracy doraźnie w warunkach zaliczanych jednocześnie do różnych grup szkodliwości, za czas tej pracy przysługuje tylko jeden dodatek – stopnia wyższego.
9. Pomiary stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia uzasadniających dodatkowe wynagrodzenie, dokonywane są przez Służbę Ochrony Środowiska lub zlecane są przez tą Służbę uprawnionym jednostkom zewnętrznym w obecności przedstawicieli organizacji związkowych.
10. Dodatki wypłacane są wyłącznie za faktyczne wykonywanie pracy, do czasu występowania warunków szkodliwych i uciążliwych, zaliczonych do odpowiedniej grupy szkodliwości.
11. Zaliczanie prac do poszczególnych grup szkodliwości dokonuje się na podstawie wewnętrznych ustaleń w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

Załącznik Nr 6

Zasady wypłacania specjalnego wynagrodzenia zwanego Kartą Hutnika

1. Specjalne wynagrodzenie, tzw. Karta Hutnika przysługuje za lata pracy w zakładach, które wypłacały to wynagrodzenie co najmniej w dniu rozwiązania umowy o pracę.
2. Specjalne wynagrodzenie wypłacane jest za okresy miesięczne, łącznie z wypłatą wynagrodzenia za pracę.

3. Specjalne wynagrodzenie wynosi 5 % płacy zasadniczej (nie większej jednak niż 5000zł) po przepracowaniu 5 lat i wzrasta o 1 % za każdy następny rok pracy do 26 % płacy zasadniczej po 26 latach pracy.
4. Specjalne wynagrodzenie po raz pierwszy lub w wymiarze wyższym, nalicza się:
 - 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył uprawnienia do Karty Hutnika lub do wyższej stawki procentowej jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
 - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie uprawnień do Karty Hutnika lub do wyższej stawki procentowej nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
5. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy jako dodatkowym zatrudnieniu, staż pracy w hutnictwie ustala się odrębnie dla każdego zatrudnienia, tj. zatrudnienia podstawowego nie wlicza się do zatrudnienia dodatkowego i odwrotnie.
6. Podstawę wymiaru specjalnego wynagrodzenia stanowi płaca zasadnicza za czas pracy i urlopu wypoczynkowego pracownika.
7. Z okazji „Dnia Hutnika” pracownikowi zatrudnionemu i otrzymującemu wynagrodzenie w dniu wypłaty dodatku, przysługuje jeden tradycyjny dodatek bez względu na wymiar czasu pracy i ilość zawartych umów.
Kwota dodatku wynosi 6% średniej płacy w Spółce z I kwartału danego roku, jednak nie mniej niż 182,40zł.
Tradycyjny dodatek jest wypłacany w najbliższym terminie wypłaty wynagrodzeń po „Dniu Hutnika” lub w terminie odrębnie ustalonym przez strony.
Dopuszcza się możliwość realizacji dodatku, w formie niepieniężnej w równoważnej wartości na podstawie decyzji stron.
8. „Dzień Hutnika”, który przypada w dniu 4 maja, jest dniem wolnym od pracy.

Załącznik Nr 7

Zasady przyznawania i obliczania jednorazowej odprawy emerytalno-rentowej

1. Z chwilą rozwiązania umowy o pracę w związku z odejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką, pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna, zwana dalej odprawą.
2. Odprawa jest wypłacana w dniu wypłaty wynagrodzenia po rozwiązaniu umowy o pracę.
3. Wysokość odprawy wynosi:
 - 1) do 15 lat - 100 % podstawy wymiaru,
 - 2) po 15 latach pracy - 150 % podstawy wymiaru,
 - 3) po 20 latach pracy - 200 % podstawy wymiaru
 - 4) po 25 latach pracy - 300 % podstawy wymiaru,
 - 5) po 30 latach pracy - 400 % podstawy wymiaru,
 - 6) po 35 latach pracy - 500 % podstawy wymiaru,
 - 7) po 40 latach pracy - 600 % podstawy wymiaru,

Po przepracowaniu każdego następnego pięcioletniego okresu pracy odprawa ulega zwiększeniu o dalsze 100 % podstawy wymiaru.

Począwszy od szczebla "po 30 latach zatrudnienia" podstawę wymiaru odprawy zwiększa się co rok o 20% po przepracowaniu pełnego roku.

4. Wysokość odprawy pracownika nie może być niższa niż jego jednomiesięczne wynagrodzenie obliczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

5. Podstawę wymiaru odprawy stanowi średnie wynagrodzenia pracownika za ostatnie 3 miesiące, obliczone jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

6. Dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy podstawę wymiaru odprawy ustala się w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

7. Emeryci i renciści ponownie zatrudnieni nie nabywają prawa do odprawy emerytalno-rentowej

8. Do okresów pracy i innych okresów uprawniających do odprawy emerytalno-rentowej zalicza się wszystkie okresy zatrudnienia w ramach stosunku pracy oraz okresy, które podlegają zaliczeniu w oparciu o powszechnie obowiązujące przepisy, z wyłączeniem okresów pracy zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę z winy Pracownika.

Załącznik Nr 8

Zasady obliczania i wypłacania nagrody jubileuszowej

1. Pracownikowi, który przepracował 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50 i więcej lat pracy przysługuje nagroda jubileuszowa zwana dalej „nagrodą”.

2. Wypłata nagrody następuje po nabyciu przez pracownika uprawnień do nagrody i wynosi:

1) po 20 latach pracy - 200 % podstawy wymiaru,

2) po 25 latach pracy - 300 % podstawy wymiaru,

3) po 30 latach pracy - 400 % podstawy wymiaru,

4) po 35 latach pracy - 500 % podstawy wymiaru,

5) po 40 latach pracy - 600 % podstawy wymiaru,

6) po 45 latach pracy - 700 % podstawy wymiaru,

7) po 50 latach pracy - 800 % podstawy wymiaru.

Po przepracowaniu każdego następnego pięcioletniego okresu pracy nagroda ulega zwiększeniu o dalsze 100 % podstawy wymiaru.

3. Do okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej zalicza się wszystkie okresy zatrudnienia w ramach stosunku pracy oraz okresy, które podlegają zaliczeniu w oparciu o powszechnie obowiązujące przepisy, z wyłączeniem okresów pracy zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę z winy Pracownika.

4. Nagrodę wypłaca się w najbliższym terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę.

5. Pracownikowi, niezależnie od nagrody, przysługuje upominek, który jest wręczany na okazjonalnym spotkaniu w Dniu Hutnika.

6. Podstawę wymiaru nagrody stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze (nie większe jednak niż 5000zł), określone w umowie o pracę w dniu nabycia uprawnień do nagrody.

7. Dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy podstawę wymiaru nagrody ustala się w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

8. Do nagrody jubileuszowej jest również uprawniony pracownik przechodzący na świadczenie przedemerytalne, renty, emerytury, który nabywa uprawnienie w okresie wypowiedzenia albo w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy..

Porozumienie podpisali:

W imieniu Mittal Steel Poland S.A. S.A.:

Pan Vijay Kumar Bhatnagar

Pan Augustine Kochuparampil

Organizacje Związkowe Mittal Steel Poland S.A.:

MOZ NSZZ "Solidarność" Mittal Steel Poland S.A.– Kraków

NSZZ Pracowników Mittal Steel Poland S.A Kraków

MZZP Ispat Polska Stal S.A. Dąbrowa Górnicza

MOZ NSZZ "Solidarność" Mittal Steel Poland S.A. - Dąbrowa Górnicza

MZZ PRC „Polskie Huty Stali” S.A. - Dąbrowa Górnicza

KM NSZZ "Solidarność 80" Małopolska Mittal Steel Polska S.A. Kraków

ZZ Elektryków HTS. Kraków

ZZ Pracowników Obsługi Wielkich Pieców HTS S.A.

ZZ Inżynierów i Techników MOZ Mittal Steel Poland S.A. – Kraków

Młodzieżowego Związku Zawodowego – Kraków

AHZZ - Kraków

ZZ „Integracja” – Kraków

MOZ NSZZ "Solidarność" Mittal Steel Poland S.A. – Sosnowiec

ZZ PRC PHS – Sosnowiec

Międzyzakładowego Związku Branży Hutniczej – Sosnowiec

MZ Dozoru „Polskich Hut Stali” S.A

ZZ Pracowników Hotelu Jaskółka

ZZ Pracowników Mittal Steel Poland S.A. w Świętochłowicach
MOZ NSZZ "Solidarność" Mittal Steel Poland S.A. – Świętochłowice
NMZZ "Młodzież 90" PHS S.A. - Oddział Huta Florian
ZZ "Kadra" - Huta Florian
ZZ "Kadra" PHS S.A. (Dąbrowa Górnicza)
MMZZ Pracowników IPS S.A.
MK WZZ "Sierpień 80" przy Mittal Steel Poland S.A.
OM NSZZ „Solidarność 80” Małopolska przy IPS S.A. O/Dąbrowa Górnicza
KM NSZZ "Solidarność 80" Pracowników HK S.A.
ZZ "Kontra" w Mittal Steel Poland S.A
SOZ Pracowników Huty Katowice „Ochrona”
AHZZ Pracowników „Huty Katowice” S.A. w Dąbrowie Górniczej