

PROTOKÓŁ DODATKOWY Nr 34

z dnia 25 lipca 2019 r.

do ZAKŁADOWEGO UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY

z dnia 22 marca 2006 roku dla PRACOWNIKÓW

GRUPY AZOTY ZAKŁADY AZOTOWE „PUŁAWY” SPÓŁKA AKCYJNA
zarejestrowanego w dniu 28 kwietnia 2006 r. pod numerem U-DC XXXI/06

zawarty pomiędzy:

GRUPĄ AZOTY ZAKŁADAMI AZOTOWYMI „PUŁAWY” S.A.,
reprezentowanymi przez Zarząd Spółki,

a

ZAKŁADOWYMI ORGANIZACJAMI ZWIĄZKOWYMI:

- Niezależnym Samorządnym Związkiem Zawodowym „SOLIDARNOŚĆ” Z.A. „Puławy” S.A., reprezentowanym przez Komisję Międzyzakładową,
- Międzyzakładowym Związkiem Zawodowym Pracowników Z.A. „Puławy” S.A., reprezentowanym przez Zarząd,
- Związkiem Zawodowym Pracowników Ruchu Ciągłego Z.A. „Puławy” S.A., reprezentowanym przez Zarząd,
- Międzyzakładową Organizacją Związku Zawodowego Inżynierów i Techników przy Z.A. „Puławy” S.A., reprezentowaną przez Zarząd.

NA PODSTAWIE:

- Art. 241⁹ § 1 Kodeksu Pracy,
 - Art. 3 ust. 1 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy,
- w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy z dnia 22 marca 2006 r. wprowadza się następującą zmianę :



ZASADY WDROŻENIA TABELI WYNAGRODZEŃ

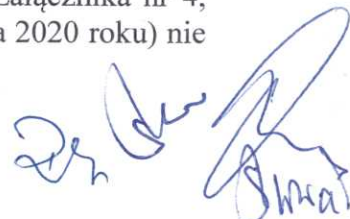
1. Niniejszy Załącznik określa zasady wdrożenia Tabeli Wynagrodzeń stanowiącej Załącznik nr 2 do Układu.
2. Z uwzględnieniem dalszych postanowień niniejszego Załącznika, wdrożenie Tabeli Wynagrodzeń zostaje rozłożone na okres 4 lat i nastąpi w latach 2017-2020.
3. Ilekroć w niniejszym Załączniku jest mowa o:
 - 1) podwyżce wdrożeniowej – należy przez to rozumieć podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego pracownika w celu wdrożenia Tabeli Wynagrodzeń i na zasadach określonych w niniejszym Załączniku, następujące jednorazowo lub etapami w kolejnych latach kalendarzowych;
 - 2) dniu referencyjnym – należy przez to rozumieć odpowiednio: w roku 2018 dzień 1 maja 2018 roku, w roku 2019 dzień 1 maja 2019 roku i w roku 2020 dzień 1 stycznia 2020 roku dla celów pierwszego etapu podwyżki, o którym mowa w ust. 12 oraz dzień 1 maja 2020 roku dla celów drugiego etapu podwyżki, o którym mowa w ust. 12;
 - 3) kwocie referencyjnej – należy przez to rozumieć określony poziom wynagrodzenia w danej kategorii zaszeregowania, ustalony zgodnie z Tabelą Wynagrodzeń i Taryfikatorem Kwalifikacyjnym Stanowisk Pracy, wynikający z zaszeregowania pracownika oraz oceny przełożonego dokonanej do dnia 11 maja 2018 roku, w przypadku pracownika zatrudnionego po tej dacie – z oceny przełożonego dokonanej po osiągnięciu stażu pracy, o którym mowa w ust. 4, a w przypadku pracownika, który awansował pionowo po tej dacie - z późniejszej oceny dokonanej nie wcześniej niż po upływie 6 miesięcy od rozpoczęcia pracy na tym stanowisku, zaś w braku takiej oceny - w poziomie A w kategorii zaszeregowania wynikającej dla stanowiska po awansie;
 - 4) wynagrodzeniu – wynagrodzenie zasadnicze danego pracownika na dzień 30 kwietnia 2018 roku, w przypadku pracownika zatrudnionego po tej dacie – wynagrodzenie przysługujące mu po osiągnięciu stażu pracy, o którym mowa w ust. 4, a w przypadku pracownika, który awansował pionowo wynagrodzenie przyznane w wyniku awansu.
4. Prawo do podwyżki wdrożeniowej przysługuje pracownikowi, który był pracownikiem w dniu referencyjnym i którego staż pracy w Spółce lub w zakładzie pracy, który przeszedł na Spółkę w trybie art. 23¹ Kodeksu pracy w tym dniu wynosi co najmniej 2 lata i 3 miesiące, z wyłączeniem osób, w stosunku do których w dniu referencyjnym stosowana jest obowiązująca od 1 grudnia 2006 roku Procedura dotycząca postępowania z pracownikami, którzy wchodzili, przebywali lub wychodzili z terenu Z.A. „Puławy” S.A. będąc po spożyciu alkoholu lub którzy wynosili lub wywozili bez zezwolenia jakiegokolwiek przedmioty i materiały stanowiące własność Z.A. „Puławy” S.A.
5. Uprawnienia wynikające z podwyżki wdrożeniowej nie naruszają uprawnień pracowników związanych z awansami pionowymi lub poziomymi dokonywanymi na zasadach określonych w Załączniku nr 4 do ZUZP.
6. Spółka dokona w 2017 roku podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego każdego pracownika o kwotę 606 zł brutto oraz dodatku zmianowego na zasadach określonych w art. 16 ust. 4 Układu, zgodnie z ustaleniami zawartymi w Porozumieniu z dnia 9 września 2016 roku. Jeżeli wynagrodzenie pracownika po uwzględnieniu podwyżki, o której mowa

w zdaniu poprzednim, jest wyższe niż kwota referencyjna, pracownik zachowuje prawo do tego wynagrodzenia.

7. Podwyżki wdrożeniowe latach 2018-2020 wyniosą określoną zgodnie z ust. 8 część różnicy pomiędzy kwotą referencyjną a wysokością wynagrodzenia pracownika.
8. Podwyżki wdrożeniowe w latach 2018-2020 kształtują się w następujący sposób:
 - 1) w roku 2018 – zostanie wypłacone 40% kwoty, o której mowa w ust. 7;
 - 2) w roku 2019 – zostanie wypłacone 20% kwoty, o której mowa w ust. 7;
 - 3) w roku 2020 – zostanie wypłacona pozostała część kwoty, o której mowa w ust. 7, z zastrzeżeniem ust. 12;

Podwyżki wypłacone w roku 2018 uzależniono od osiągnięcia przez Spółkę założonej wartości EBITDA, podwyżki planowane na rok 2019 i 2020 zostaną wypłacone bez względu na wartość EBITDA za rok poprzedni, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie zasadnicze po uwzględnieniu podwyżki wdrożeniowej nie może być wyższe od kwoty referencyjnej. W przypadku, kiedy wynagrodzenie zasadnicze pracownika po uwzględnieniu podwyżki wdrożeniowej dla danego etapu jest wyższe od kwoty referencyjnej, wartość podwyżki wdrożeniowej ogranicza się do różnicy pomiędzy kwotą referencyjną a wynagrodzeniem zasadniczym pracownika przysługującym w dniu referencyjnym.

9. Realizacja podwyżek wdrożeniowych w latach 2018 i 2019 nastąpi po publikacji raportu okresowego rocznego prezentującego wynik finansowy Spółki za poprzedni rok obrotowy. Podwyżka wdrożeniowa w roku 2018 będzie obowiązywała od następnego miesiąca po publikacji tego raportu, z zastrzeżeniem ust. 10, poniżej.
10. W roku 2018 w odniesieniu do pracowników, których wynagrodzenie jest niższe niż poziom A w danej kategorii zaszeregowania, podwyżka wdrożeniowa zostanie zrealizowana w dwóch etapach: od 1 maja 2018 r. i od 1 października 2018 r. W pierwszym etapie podwyżka nastąpi w wysokości 40% różnicy do poziomu A wynagrodzenia w danej kategorii zaszeregowania, a w drugim etapie podwyżki – w wysokości pozostałych 40% kwoty, o której mowa w ust. 7.
11. W roku 2019 podwyżka wdrożeniowa będzie obowiązywała od 1 maja 2019 r.
12. W roku 2020 podwyżka wdrożeniowa zostanie zrealizowana w dwóch etapach: od 1 stycznia 2020 r. w wysokości 10% różnicy, o której mowa w ust. 7, oraz od 1 maja 2020 r. w wysokości pozostałej części różnicy, o której mowa w ust. 7.
13. Strony doprecyzują zasady wdrożenia podwyżek w latach 2018-2020 w drodze stosownych postanowień układowych.
14. W okresie wdrożenia Tabeli Wynagrodzeń pracownik może otrzymywać wynagrodzenie poniżej kategorii zaszeregowania, jednak, począwszy od 1 maja 2019 roku, nie więcej niż o dwie kategorie.
15. Pracownicy, których wynagrodzenie przekracza poziom D w kategorii zaszeregowania na zajmowanym stanowisku pracy w okresie wdrożenia Tabeli Wynagrodzeń nie podlegają żadnym regulacjom płacowym poza regulacją płacową określoną w ust. 6.
16. Wysokość wynagrodzenia pracowników, o których mowa w § 1 ust. 4 Załącznika nr 4, którzy ze względu na staż pracy w ostatnim dniu referencyjnym (tj. 1 maja 2020 roku) nie



będą uprawnieni do podwyżek wdrożeniowych, podwyższa się do kwoty referencyjnej ustalonej zgodnie z niniejszym Załącznikiem oraz Załącznikiem nr 4 po spełnieniu wymagań zgodnych z Taryfikatorem kwalifikacyjnym stanowisk pracy, jednak nie wcześniej niż z dniem 31 grudnia 2020 r.

17. Po każdym etapie wdrożenia Tabeli Wynagrodzeń zgodnie z przyjętym przez strony harmonogramem, pracodawca przedstawi stronie społecznej analizę wdrożenia Tabeli Wynagrodzeń zawierającą zestawienie ilościowe wg kategorii zaszeregowania.
18. Strony uzgadniają, że w okresie wdrożenia Tabeli Wynagrodzeń, czyli w latach 2017-2020, zawieszają negocjowanie wskaźnika przyrostu przeciętnego wynagrodzenia w oparciu o postanowienia Art. 8 ust. 1 Układu.

II. Załącznik nr 4 otrzymuje brzmienie:

Załącznik Nr 4

ZASADY ZASZEREgowANIA, PRZESZEREgowANIA I AWANSOWANIA PRACOWNIKÓW

§ 1

1. Zaszeregowanie pracowników do odpowiedniej kategorii odbywa się na podstawie „Taryfikatora kwalifikacyjnego stanowisk pracy” stanowiącego **Załącznik nr 1** do Układu.
2. Pracownik otrzymuje wynagrodzenie w wysokości wynikającej z kategorii zaszeregowania przewidzianej dla zajmowanego stanowiska w hierarchii stanowisk pracy, z zastrzeżeniem postanowień „Zasad wdrażania tabeli wynagrodzeń” stanowiących **Załącznik nr 2B** do Układu oraz postanowień poniższych.
3. Pracownik może być zatrudniony na danym stanowisku, zgodnie z kategorią zaszeregowania, po spełnieniu wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia i doświadczenia zawodowego, z zastrzeżeniem postanowień poniższych.
4. Pracownik, który nie spełnia wymagań dla danego stanowiska może otrzymywać wynagrodzenie poniżej kategorii zaszeregowania przewidzianej „Taryfikatorem kwalifikacyjnym stanowisk pracy”, jednak nie więcej niż o dwie kategorie, do czasu spełnienia tych wymagań. Do podwyższenia wynagrodzenia pracownika, o którym mowa w zdaniu 1, nie stosuje się ust. 7, poniżej.
5. Zakwalifikowanie pracownika do określonego poziomu w danej kategorii zaszeregowania odbywa się na podstawie oceny bezpośredniego przełożonego, w oparciu o „Kryteria kwalifikacyjne awansu poziomego na poszczególnych stanowiskach pracy” stanowiące **załącznik nr 2A**, zatwierdzonej przez Dyrektora Pionu (z zachowaniem ścieżki służbowej) oraz przez Dyrektora Pionu Personalnego zgodnie z udzielonym pełnomocnictwem, i ust. 12.
6. Każdy wniosek o awans poziomy pracownika wymaga pisemnego uzasadnienia przełożonego i akceptacji Dyrektora danego Pionu w ramach przyznanego Dyktorowi Pionu środków na ten cel, zaś w przypadku komórek podległych bezpośrednio Zarządowi

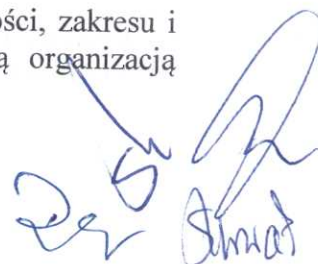
Sinad

Spółki – akceptacji Członka Zarządu odpowiedzialnego za dany obszar. Wniosek będzie weryfikowany pod względem formalnym przez Pion Personalny. Decyzja o przyznaniu wynagrodzenia na poziomie wskazanym we wniosku podejmowana jest w Pionie Personalnym w zależności od środków finansowych, które pracodawca przeznaczył na podwyżki.

7. Awans poziomy nie może następować częściej niż jeden raz na 12 miesięcy i 2 razy na 36 miesięcy. Pracodawca ustala terminy składania wniosków w danym roku kalendarzowym
8. Awans poziomy powinien odbywać się wg kolejnych poziomów danej kategorii po spełnieniu wymagań określonych w „Kryteriach kwalifikacyjnych awansu poziomego na poszczególnych stanowiskach pracy” stanowiących **załącznik nr 2A** do Układu, w danej grupie stanowisk,
9. Awans pionowy może nastąpić w wyniku realizacji naturalnej ścieżki awansu (udokumentowanej powierzeniem zadań wskazanych dla wyższego stanowiska oraz spełnieniem wymagań kompetencyjnych) lub realizacji procesu rekrutacji wewnętrznej.
10. Decyzje odnośnie uruchomienia środków na przeszerogowania, ich wysokości, zakresu i kryteriów podziału podejmuje pracodawca, kierując się możliwościami finansowymi Spółki w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.
11. Pracownik nowozatrudniony do czasu spełnienia wymagań kwalifikacyjnych może otrzymać wynagrodzenie poniżej kategorii przewidzianej dla zajmowanego stanowiska, ale nie więcej niż o 2 kategorie.
12. Osiągnięcie przez pracownika określonej kategorii zaszeregowania uzależnione jest m.in. od:
 - 1) samodzielnego wykonywania pełnego zakresu prac określonych kartą opisu danego stanowiska dla danego stanowiska oraz
 - 2) pełnego spełnienia wymagań kwalifikacyjnych określonych dla danego stanowiska, z zastrzeżeniem pkt 3 w odniesieniu do dotychczasowych pracowników nie posiadających wymaganego wykształcenia na danym stanowisku pracy, a wykonujących pełny zakres prac na tym stanowisku
 - 3) podwojonego okresu praktyki zawodowej, określonego w „Taryfikatorze kwalifikacyjnym stanowisk pracy– dotyczy pracowników nieposiadających wymaganego wykształcenia na danym stanowisku pracy, o których mowa w pkt 2,
 - 4) uzyskania pozytywnej oceny przydatności pracownika do pracy na zajmowanym stanowisku.
13. Jeżeli wynagrodzenie pracownika po uwzględnieniu podwyżki, o której mowa w ust. 6 **Załącznika nr 2B** do Układu, przewyższa poziom wynagrodzenia z Tabeli wynagrodzeń, pracownik zachowuje prawo do tego wynagrodzenia.

§ 2

1. Przeszerogowania pracowników uzależnione są od posiadania przez pracodawcę niezbędnych środków na ten cel.
2. Decyzje odnośnie uruchomienia środków na przeszerogowania, ich wysokości, zakresu i kryteriów podziału podejmuje pracodawca, w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.



3. Kierownicy proponując awans poziomy pracownika kierują się następującymi zasadami:
 - 1) stosują zasadę motywacyjnego charakteru przeszerogowania, uzależniają podwyżkę od wyników pracy pracowników, od kompetencji, wydajności pracy i zdyscyplinowania pracowników,
 - 2) mogą korzystać z opinii przedstawicieli organizacji związkowej z tym, że głównym ocenianym jest bezpośredni przełożony pracownika.
4. W przypadku awansu pionowego brany jest pod uwagę łączny staż praktyki zawodowej rozumiany jako okres zatrudnienia w pożądanym zawodzie lub zawodzie pokrewnym.
5. Obowiązkiem bezpośredniego przełożonego jest poinformowanie pracownika o poziomie oceny dokonanym w oparciu o „Kryteria kwalifikacyjne awansu poziomego na poszczególnych stanowiskach pracy” stanowiącego Załącznik nr 2A do Układu i na jego żądanie podanie uzasadnienia podjętej decyzji.

III. Protokół został sporządzony w siedmiu jednobrzmiących egzemplarzach.

IV. Protokół dodatkowy zostaje zawarty na czas nieokreślony.

V. Postanowienia protokołu dodatkowego wchodzi w życie z dniem zarejestrowania przez Państwową Inspekcję Pracy.

ZAKŁADOWE ORGANIZACJE ZWIĄZKOWE

1. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy

„Solidarność” Z.A. „Puławy” S.A.

PRZEWODNICZĄCY

KM NSZZ „Solidarność”
Grupa Azoty Puławy S.A.

Piotr Śliwa

WICEPRZEWODNICZĄCY

KM NSZZ „Solidarność”
Grupa Azoty Puławy S.A.

Michał Świdorski

2. Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników

MZZP ZA „PUŁAWY” S.A. MZZP ZA „PUŁAWY” S.A.

WICEPRZEWODNICZĄCY

SEKRETARZ

Marek Maraszek

Paweł Radko

3. Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego

Z.ZPRC ZA „Puławy” S.A. ZZPRC ZA „Puławy” S.A.

Wiceprzewodniczący

Wiceprzewodniczący

Marek Goldsztejn

Krzysztof Bohdan

4. Międzyzakładowa Organizacja Związku

Zawodowego Inżynierów i Techników przy Z.A. „Puławy” S.A.

Międzyzakładowa Organizacja ZZIT
przy Grupie Azoty Zakłady Azotowe „Puławy” S.A.

Adam Podkościejny
WICEPRZEWODNICZĄCY

Międzyzakładowa Organizacja ZZIT
przy Grupie Azoty Zakłady Azotowe „Puławy” S.A.

Ewa Kania
SKARBNIK

PRACODAWCA

WICEPREZES ZARZĄDU PRZEWODNICZĄCY

Krzysztof Homenda

Krzysztof Bednarek

OKRĘGOWY INSPEKTOR PRACY W LUBLINIE
Wpisano do Rejestru
Zakładowych Układów Zbiorowych Pracy

W dniu 21.08.2019r. KARTA REJESTROWA UKŁADU

Nr: U-DCXII/341/19

Protokół dodatkowy nr 34 Grupy Azoty Zakłady Azotowe Puławy S.A.

Z upoważnienia
Okręgowego Inspektora Pracy
młt Karolina Wydro
(podpis osoby rejestrującej)

zawarty w dniu: 25.04.2019r.
obowiązujący od dnia: 21.08.2019r.