

POROZUMIENIE zawarte na okoliczność podpisania nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników AMP S.A.

ArcelorMittal Poland S.A., z siedzibą w Dąbrowie Górniczej, przy ul. Piłsudskiego 92, 41-308 Dąbrowa Górnicza wpisaną do rejestru przedsiębiorców w Sądzie Rejonowym w Katowicach, Wydział Gospodarczy KRS, Nr KRS 0000115891, NIP 634-24-63-083, REGON 277839653, kapitał zakładowy w kwocie 2 659 478 030,00 zł, w pełni opłacony, reprezentowany przez:

1. **Czesław Sikorski** - wiceprezes Zarządu
2. **Adam Preiss** - członek Zarządu

zwany dalej „Pracodawcą” lub „AMP”

z jednej strony,

i

Organizacje Związkowe działające w ArcelorMittal Poland S.A. zwane dalej Związkami Zawodowymi, sygnatariusze niniejszego Porozumienia będące jednocześnie stronami nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników AMP S.A. – zwanego dalej ZUZP.

z drugiej strony,

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

w związku z uzgodnieniem nowego ZUZP zgodnie wyrażają wolę dodatkowego, poza układowego uregulowania niżej wymienionych zagadnień. Wola ta wynika z konieczności ustalenia zasad przejścia na nowy system świadczeń oraz wynagrodzeń, w szczególności przeliczeń składników wynagrodzeń, obowiązujących przed wejściem w życie nowego ZUZP i nie ujętych lub ujętych w innej wysokości w nowym ZUZP.

§1

ZMIANOWY DODATEK KWOTOWY

1. Z uwzględnieniem ust.2. Strony uzgadniają, że kwota wynikająca z iloczynu **166,67 h** (średnioroczny nominalny czas pracy z lat 2021/2022/2023) oraz kwoty 2,19zł stanowiącej różnicę zmianowego dodatku kwotowego obowiązującego w Spółce w dniu poprzedzającym wejście w życie nowego ZUZP oraz nowej wysokości tego dodatku określonej w nowym ZUZP (6,27 zł - 4,08 zł) zostaje z dniem jego wejścia w życie – zwanym dalej w treści niniejszego Porozumienia Dniem Włączenia, włączona do wynagrodzenia pracowników metodą „brutto do brutto”, tj. z uwzględnieniem 7% premii. Powyższe oznacza, że włączeniu do wynagrodzenia pracownika podlega 34,93% dodatku zmianowego z dnia poprzedzającego Dzień Włączenia.

Metoda włączenia brutto do brutto polega na tym, że następuje odpowiedni wzrost płacy zasadniczej pracownika, tak aby suma wzrostu płacy zasadniczej pracownika i premii 7% obliczonej od tego wzrostu płacy zasadniczej była równa kwocie podlegającej włączeniu.

2. Włączenie do płacy kwoty, o której mowa w ust.1. dotyczy pracowników, którzy zgodnie z umową o pracę w Dniu Włączenia będą zatrudnieni w systemie zmianowej organizacji czasu pracy – zwanym także system zmianowym (4BOP) lub w równoważnym systemie czasu pracy.
3. W przypadku pracowników, którzy otrzymują dodatek wyrównawczy, o którym mowa w §1 ust.1 „Porozumienia w sprawie zasad zmiany systemu pracy dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A.” z dnia 28.05.2013 roku:
 - 1) z Dniem Włączenia włączeniu metodą brutto do brutto podlega 34,93% dodatku wyrównawczego z dnia poprzedzającego Dzień Włączenia. Pozostała, pomniejszona o 34,93% część dodatku wyrównawczego będzie wypłacana zgodnie z postanowieniami Porozumienia z 28.05.2013 r. jako nowa obowiązująca wartość dodatku wyrównawczego,
a w przypadku
 - 2) gdy przed upływem maksymalnego 24 miesięcznego okresu otrzymywania przez pracownika dodatku wyrównawczego nastąpi powrót pracownika do pracy w systemie zmianowej organizacji czasu pracy – zwanym także system zmianowym (4BOP) lub w równoważnym systemie czasu pracy, włączeniu metodą brutto do brutto podlega pozostała (tj. 65,07%) część dodatku wyrównawczego z Dnia Włączenia.

§2

DODATEK NOCNY

1. Z uwzględnieniem ust.2. Strony uzgadniają, że kwota wynikająca z iloczynu 55,56h (średniomiesięczna ilość godzin pracy na zmianie nocnej w systemie trzymianowym z lat 2021/2022/2023) oraz kwoty 0,75 zł (4,09 zł - 3,34 zł) stanowiącej różnicę dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej obowiązującego w Spółce w dniu poprzedzającym Dzień Włączenia oraz wysokości tego dodatku określonej w Kodeksie pracy (obliczonej jako średnia wartość dla 12 miesięcy 2021 roku), zostaje z Dniem Włączenia, włączona do wynagrodzenia pracowników metodą „brutto do brutto”, tj. z uwzględnieniem 7% premii.
2. Włączenie do wynagrodzenia kwoty, o której mowa w ust.1. dotyczy pracowników, którzy zgodnie z umową o pracę w Dniu Włączenia będą zatrudnieni w trzymianowej organizacji czasu pracy.

§3

DODATEK UKŁADOWY

1. Z Dniem Włączenia do wynagrodzenia pracowników Spółki włączona zostaje - metodą „brutto do brutto”, tj. z uwzględnieniem 7% premii - pozostała część dodatku układowego tj. kwota 80 PLN., o której mowa w Części 1. „Porozumienia przedstawicieli ArcelorMittal Poland S.A. z Organizacjami Związkowymi Spółki w zakresie wzrostu płac w roku 2014”.
2. Decyzja Stron, o której mowa w ust.1. oznacza, że z Dniem Włączenia dodatek układowy przestaje być wypłacany tj. zakończone zostaje obowiązywanie postanowienia określonego w Części 1 „Porozumienia przedstawicieli ArcelorMittal Poland S.A. z Organizacjami Związkowymi Spółki w zakresie wzrostu płac w roku 2014” dotyczące dodatku układowego.

§4

SPECJALNE DODATKOWE WYNAGRODZENIE ZWANE KARTĄ HUTNIKA

Strony postanawiają, iż z Dniem Włączenia dotychczas otrzymywane przez pracownika specjalne dodatkowe wynagrodzenie z tytułu tzw. Karty Hutnika zostaje włączone do wynagrodzenia, z przyjęciem poniższych dodatkowych uregulowań:

1. Z uwzględnieniem ust.2, w przypadku pracowników posiadających w dniu poprzedzającym Dzień Włączenia uprawnienie do Karty Hutnika, otrzymywana przez pracownika wartość pieniężna Karty Hutnika z dnia poprzedzającego Dzień Włączenia zostaje włączona do wynagrodzenia metodą określoną w ust 2.
2. Metoda włączenia:
 - 1) 50% wartości metodą „brutto do brutto”, tj. z uwzględnieniem 7% premii,

- 2) 50 % wartości metodą na wprost, tj. poprzez zwiększenie płacy zasadniczej bez uwzględnienia 7% premii o kwotę odpowiadającą 50% wartości pieniężnej Karty Hutnika z dnia poprzedzającego Dzień Włączenia.
3. W przypadku pracowników nieposiadających uprawnień do Karty Hutnika w dniu poprzedzającym Dzień Włączenia, dokonuje się włączenia kwoty równej ekwiwalentowi pieniężnemu stanowiącemu iloczyn płacy zasadniczej pracownika z dnia poprzedzającego Dzień Włączenia (nie większej jednak niż 5000zł) oraz:
 - 1) 1% - dla pracowników, których okres zatrudnienia, od którego zależy nabycie prawa do Karty Hutnika jest niższy niż 2 lata,
 - 2) 2% - dla pracowników, których okres zatrudnienia, od którego zależy nabycie prawa do Karty Hutnika jest wyższy niż 2 lata oraz niższy niż 3 lata,
 - 3) 3% - dla pracowników, których okres zatrudnienia, od którego zależy nabycie prawa do Karty Hutnika jest wyższy niż 3 lata oraz niższy niż 4 lata,
 - 4) 4% - dla pracowników, których okres zatrudnienia, od którego zależy nabycie prawa do Karty Hutnika jest wyższy niż 4 lata oraz niższy niż 5 lat,przy czym w/w wzrostu dokonuje się z na podstawie metody określonej w ust.2.
4. Okres zatrudnienia dla celów niniejszego paragrafu, od którego zależy nabycie prawa do Karty Hutnika jest obliczany na podstawie obowiązującego w dniu podpisania niniejszego Porozumienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

§5

NAGRODY JUBILEUSZOWE I ODPRAWY EMERYTALNO-RENTOWE

1. Z uwzględnieniem ust.2., Strony postanawiają o dokonaniu zamiany obowiązującego dotychczas systemu uprawnień do nagród jubileuszowych i odpraw emerytalno-rentowych na rekompensatę pieniężną w formie wzrostu - począwszy od 01.07.2031 r., składki podstawowej na Pracowniczy Program Emerytalny (PPE) o 3,5%.
W związku z dokonaniem w/w uzgodnienia Strony zobowiązują się do zawarcia w okresie do 31.12.2021 r. stosownego Aneksu do Umowy Zakładowej PPE.
2. Strony uzgadniają równocześnie, że w okresie do 01.07.2031 r.:
 - 1) pracownikom zatrudnionym w Spółce w dniu wejścia w życie nowego ZUZP i objętym ZUZP wypłacane będą nagrody jubileuszowe, na zasadach określonych w załączniku nr 1 do niniejszego Porozumienia,
 - 2) pracownikom zatrudnionym w Spółce w dniu wejścia w życie nowego ZUZP i objętym ZUZP wypłacane będą odprawy emerytalno-rentowe na zasadach określonych w załączniku nr 2 do niniejszego Porozumienia z zastrzeżeniem podpunktu 3,

- 3) odprawy emerytalno-rentowe wypłacane na podstawie niniejszego Porozumienia obejmują tj. zawierają wartości odpraw emerytalno-rentowych, emerytalnych lub rentowych wynikających z innych przepisów.

§6

DYŻURY LEKARSKIE

Strony ustalają, że realizacja postanowień § 57 ZUZP obowiązującego w dniu podpisania niniejszego Porozumienia, od dnia 01.06.2021 r. będzie zapewniona w lokalizacji Dąbrowa Górnicza także po zakończeniu okresu wypowiedzenia ZUZP obowiązującego w dniu podpisania niniejszego Porozumienia.

§7

POSIŁKI DLA PRACOWNIKÓW

1. Strony uzgadniają, że z dniem 01.06.2021 roku, z uwzględnieniem postanowień ust. 2, pracodawca zapewnia pracownikom dostępność posiłków w zakładzie pracy.
2. Ze względów prawno-podatkowych, posiłki, o których mowa w ust.1 zostają podzielone na następujące rodzaje:
 - 1) posiłek profilaktyczny, dla pracowników spełniających kryteria określone w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów, który jest posiłkiem bezpłatnym dla pracowników,
 - 2) posiłek regeneracyjny, do którego uprawnieni będą pozostali pracownicy Spółki. Posiłek regeneracyjny - z zastrzeżeniem podpunktu 3. – jest posiłkiem finansowanym przez Pracodawcę i będzie stanowić przychód pracownika podlegający podatkowi dochodowemu od osób fizycznych, z tego też względu od ceny zakupu posiłku przez Pracodawcę będzie pracownikowi potrącany podatek dochodowy,
 - 3) w przypadku zwiększenia się, po dniu 31.12.2021 roku ceny posiłku regeneracyjnego kwota wzrostu ceny tego posiłku będzie finansowana w 50% przez Pracodawcę i w 50% przez Pracownika.

POZOSTAŁE KWESTIE

§8

Strony uzgadniają, że przez osobę nowozatrudnioną, o której mowa w §73 nowego ZUZP tj. osobę, której Pracownik Spółki będzie przekazywał umiejętności i kompetencje, rozumie się zarówno pracownika Spółki jak i pracownika INTERIMS wykonującego pracę na rzecz Spółki.

§9

Strony uzgadniają, iż w przypadku wystąpienia sytuacji, o której mowa w ust.2. Załącznika nr 2 do ZUZP tj. w przypadku wprowadzenia lub odstąpienia od stosowania zmianowej organizacji pracy, w dalszym ciągu stosowane będą postanowienia Porozumienia w sprawie zasad zmiany systemu pracy dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. z dnia 28.05.2013 r. z zastrzeżeniem §1 ust. 3 niniejszego Porozumienia.

§10

Strony uzgadniają, iż wyłączenie z postanowień ZUZP - na podstawie § 2 ZUZP, pracownika dotychczas objętego ZUZP, może się odbyć wyłącznie na zasadzie porozumienia z pracownikiem.

§11

Strony uzgadniają, że ze względu na nieukończenie prac nad Załącznikiem nr 1 do ZUZP prace nad nim będą kontynuowane, celem jak najszybszego wdrożenia taryfikatora stanowisk i tabel zaszeregowania pracowników w trybie Protokołu Dodatkowego nr 1 do ZUZP. Z tego względu Strony podjęły decyzję o umieszczeniu w nowym ZUZP Załącznika nr 1 w niezmienionej postaci do czasu uzgodnienia nowego.

§12

1. Porozumienie obejmuje pracowników, którzy w Dniu Włączenia będą pozostawali w zatrudnieniu AMP i w dniu poprzedzającym Dzień Włączenia będą objęci postanowieniami dotychczasowego ZUZP oraz po Dniu Włączenia będą objęci postanowieniami nowego ZUZP, a objęcie postanowieniami nowego ZUZP zostanie dokonane na podstawie porozumienia zmieniającego umowę o pracę.
2. Porozumienie będzie także stosowane wobec pracowników, którzy w 2021 roku po Dniu Włączenia zostaną zatrudnieni w ArcelorMittal Poland S.A., a bezpośrednio przed dniem zatrudnienia rozwiążali umowę o pracę na zasadzie porozumienia stron z ArcelorMittal Service Group Sp. z o.o. zwaną dalej AMSG w trybie określonym w rozdziale I Porozumienia w zakresie łagodzenia skutków społecznych wynikających z realizacji procesów restrukturyzacyjnych w ArcelorMittal Poland S.A. i ArcelorMittal Service Group Sp. z o.o., które weszło w życie 15.04.2021r. z zastrzeżeniem poniższych dodatkowych ustaleń:
 - 1) ustala się, że zmianowy dodatek kwotowy oraz dodatek w porze nocnej obowiązujące w Spółce w dniu poprzedzającym Dzień Włączenia o których mowa w §1 i §2

- niniejszego Porozumienia oznaczają wartości tych dodatków obowiązujące w AMSG w dniu podpisania niniejszego Porozumienia,
- 2) §3 niniejszego Porozumienia nie będzie stosowany z uwagi na brak składnika dodatek układowy w AMSG,
 - 3) włączeniu na zasadach §4 niniejszego Porozumienia podlega otrzymywana przez pracownika wartość pieniężna Karty Hutnika w AMSG z miesiąca poprzedzającego miesiąc zatrudnienia w AMP,
 - 4) w §5 niniejszego Porozumienia przez zatrudnienie w Spółce w dniu wejścia w życie nowego ZUZP uznaje się także zatrudnienie w AMSG.
3. Porozumienie zostaje zawarte i będzie obowiązywało jego Strony na czas nieokreślony, począwszy od 01.06.2021 r.
 4. Interpretacji zapisów Porozumienia dokonują Strony w formie pisemnego uzgodnienia.
 5. Zmiana zapisów postanowień Porozumienia wymaga formy pisemnej.
 6. Porozumienie rozwiązuje się:
 - 1) na podstawie zgodnego oświadczenia stron,
 - 2) po zrealizowaniu przez pracodawcę wszystkich określonych w nim zobowiązań,
 - 3) z upływem 9 miesięcznego okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron

§13

Objęcie pracowników AMP postanowieniami niniejszego Porozumienia z jednoczesną zmianą warunków pracy wynikających z wejścia w życie nowego ZUZP nastąpi w drodze porozumień zmieniających umowy o pracę.

Dabrowa Górnicza, 05.05.2021 r.

Za Stronę Pracodawcy

Wiceprezes Zarządu

Czesław Sikorski

Sikorski

Za Stronę Związkową:

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

WICEPRZEWODNICZĄCY
Zakładowej Organizacji Koordynacyjnej
NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”
ArcelorMittal Poland S.A.

Władysław Kielian

2. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników ArcelorMittal Poland S.A., reprezentowany przez:

NIEZALEŻNY SAMORZĄDNY ZWIĄZEK ZAWODOWY
Pracowników ArcelorMittal POLAND S.A.
PRZEWODNICZĄCY ZARZĄDU ZWIĄZKU

NIEZALEŻNY SAMORZĄDNY ZWIĄZEK ZAWODOWY
Pracowników ArcelorMittal POLAND S.A.
VICE PRZEWODNICZĄCY ZARZĄDU ZWIĄZKU
ds. ORGANIZACYJNYCH

Krzysztof Wójcik

Józef Kawula

3. Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników ArcelorMittal Dąbrowa Górnicza, reprezentowany przez:

Międzyzakładowy Związek Zaw. Pracowników
ArcelorMittal Dąbrowa Górnicza
PRZEWODNICZĄCY

Międzyzakładowy Związek Zaw. Pracowników
ArcelorMittal Dąbrowa Górnicza
WICEPRZEWODNICZĄCY
ds. Plac i Zatrudnienia

Jacek ZUB

Miroslaw CERAZY

4. Międzyzakładowy Związek Branży Hutniczej ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Sosnowiec reprezentowany przez:

Międzyzakładowy Związek Branży Hutniczej
z siedzibą
ArcelorMittal Poland S.A.
41-200 Sosnowiec, ul. Niwiecka 1
PRZEWODNICZĄCY ZWIĄZKU
Krzysztof Mitera

Międzyzakładowy Związek Branży Hutniczej
z siedzibą
ArcelorMittal Poland S.A.
41-200 Sosnowiec, ul. Niwiecka 1
NIP 644-22-81-938 Regon 273121686

5. Związek Zawodowy Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. – Świętochłowice, reprezentowany przez:

PRZEWODNICZĄCY
Związku Zawodowego Pracowników
„ArcelorMittal POLAND S.A.”
Zbigniew Nowak

6. HUTNIK Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników AMP S.A, reprezentowany przez:

7. Międzyzakładowy Młodzieżowy Związek Zawodowy Pracowników ArcelorMittal Poland S.A., reprezentowany przez:

Międzyzakładowy Młodzieżowy
Związek Zawodowy Pracowników
ArcelorMittal Poland S.A.
Przewodniczący Związku

Halina Gierma

Międzyzakładowy Młodzieżowy
Związek Zawodowy Pracowników
ArcelorMittal Poland S.A.
Wiceprzewodniczący Związku

Tadeusz Sapiński

8. Wolny Związek Zawodowy „Sierpień 80” przy ArcelorMittal Poland S.A., reprezentowany

przez:

PRZEWODNICZĄCY
KZ WZZ „Sierpień 80”
Mittal Steel Poland S.A.

Sebastian Zimmer

PRZEWODNICZĄCY
MK WZZ „Sierpień 80”
Mittal Steel Poland S.A.

Janusz Wojtasik

9. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność 80” Pracowników AMP S.A.,

reprezentowany przez:

Komisja Międzyzakładowa
NSZZ „Solidarność 80”
Pracowników AMP S.A.
V-CE PRZEWODNICZĄCY

Kazimierz Gąsior

Komisja Międzyzakładowa
NSZZ „Solidarność 80”
Pracowników AMP S.A.
PRZEWODNICZĄCY

Henryk Śliwa

10. Związek Zawodowy „Kontra” Komisja Międzyzakładowa w ArcelorMittal Poland S.A.,

reprezentowany przez:

Związek Zawodowy Kontra
Komisja Międzyzakładowa
w ArcelorMittal Poland S.A.
PRZEWODNICZĄCY

Marek Karoń

i.

2. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność 80” Małopolska Mittal Steel

Polska S.A. Kraków, reprezentowany przez:

KOMISJA MIĘDZYZAKŁADOWA
NSZZ „Solidarność 80” Małopolska
Mittal Steel Polska S.A. Kraków
WICEPRZEWODNICZĄCY

Eugeniusz Hlek

KOMISJA MIĘDZYZAKŁADOWA
NSZZ „Solidarność 80” MAŁOPOLSKA
Mittal Steel Polska S.A. Kraków
PRZEWODNICZĄCY

Marek Siwak

3. Związek Zawodowy Inżynierów i Techników MOZ Mittal Steel Poland S.A. Oddział

w Krakowie, reprezentowany przez:

-MOZ ZZI i T Mittal Steel Poland S.A.

Oddział w Krakowie

PRZEWODNICZĄCY

Krzysztof Szewczyk

4. Międzyzakładowy Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników Huty

„Kościuszko” S.A Huty Królewskiej Sp. z o.o., reprezentowany przez:

PRZEWODNICZĄCY
MNSZZ Pracowników
Huty „Kościuszko” S.A. Huty Królewskiej Sp. z o.o.

Romuald Broj

V-CE PRZEWODNICZĄCY
MNSZZ Pracowników
Huty „Kościuszko” S.A. Huty Królewskiej Sp. z o.o.

Rafał Szewczyk

5. Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Przestrzegających Prawa Pracy Ziemi

Śląskiej reprezentowany przez:

Pan Tomasz Biernacki

p.o. Przewodniczącego
MZZ Prac. Przestrzegających
Prawa Pracy Ziemi Śląskiej
mgr inż. Tomasz Biernacki

Zasady obliczania i wypłacania nagrody jubileuszowej

1. Pracownikowi, który osiągnął okresy zatrudnienia 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 .
6. Podstawę wymiaru nagrody stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze określone w umowie o pracę w dniu nabycia uprawnień do nagrody jubileuszowej pomniejszone o Kwotę zmniejszenia podstawy nagrody jubileuszowej. Podstawa wymiaru nagrody nie może być jednak większa niż 5000zł. Kwota zmniejszenia podstawy nagrody jubileuszowej jest sumą wzrostu płacy zasadniczej pracownika wynikającą z włączenia do wynagrodzenia składników płacowych o których mowa w §1, §2, §3 i §4 niniejszego Porozumienia.
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, rentę, emeryturę, który nabywa uprawnienie w okresie wypowiedzenia albo w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy.

Zasady

przyznawania i obliczania jednorazowej odprawy emerytalno-rentowej

1. Z chwilą rozwiązania umowy o pracę w związku z odejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, 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 wynagrodzenie 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.

