

**POSTANOWIENIE UKŁADOWE NR 1/2008/4
DO ZAKŁADOWEGO UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY
DLA PRACOWNIKÓW ZAKŁADÓW AZOTOWYCH „PUŁAWY” S.A.
Z DNIA 18 STYCZNIA 2008 ROKU**

NA PODSTAWIE:

- Art.3 ust.2 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zakładów Azotowych „Puławy” S.A. z dnia 22 marca 2006 roku
- Porozumienia zawartego 24 grudnia 2007 roku między Pracodawcą a Zakładowymi Organizacjami Związkowymi

Postanawia się co następuje:

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Na modyfikację systemu wynagradzania i związane z tym podwyżki wynagrodzeń od 1 stycznia 2008 roku przeznacza się w roku obrotowym 2007/2008 kwotę 14 mln zł /łącznie z narzutami płaconymi przez pracodawcę/.
2. Kwota, o której mowa w ppkt.1 obejmuje wzrost wynagrodzenia zasadniczego oraz m.in. koszt wynikający ze zryczałtowania dodatku zmianowego, koszt wynikający ze zryczałtowania dodatku brygadzistowskiego, koszt wzrostu cen akordowych.
3. Od 1 stycznia 2008 r. zostanie pracownikom ustalone nowe wynagrodzenie zasadnicze stanowiące sumę: dotychczasowego wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego, dodatku stażowego, dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych, dodatku za utrzymanie sprzętu w stałej gotowości bojowej dla kierowców-ratowników zatrudnionych w Straży Pożarnej, dodatku operacyjnego dla pracowników komendy Straży Pożarnej, nagrody z tytułu pełnienia funkcji inspektorów ochrony radiologicznej, w wysokości obowiązującej na dzień 31.12.2007 r. z zastrzeżeniem ppkt.4.
4. Dodatek szkodliwy ustalony w formie zryczałtowanej stawki miesięcznej jest włączony do wynagrodzenia zasadniczego w wysokości obowiązującej na dzień 31 grudnia 2007r. Dodatek szkodliwy wypłacany okresowo w związku z sezonową zmianą warunków szkodliwych, zostanie włączony do wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 1/12 dodatku wypłaconego za rok 2007.
5. Ustala się wzrost obecnie obowiązujących cen akordowych o 16% od 1 stycznia 2008 roku.

II. ZASADY PRYZNAWANIA PODWYŻKI OBLIGATORYJNEJ.

1. Kwotę podwyżki nalicza się w oparciu o kategorię płacową określoną w tym celu przez bezpośredniego przełożonego.
2. Przy określaniu kategorii płacowych należy kierować się kryteriami określonymi w taryfikatorze.
3. Od decyzji bezpośredniego przełożonego określającej kategorię płacową pracownikowi przysługuje odwołanie przy zachowaniu procedury odwoławczej przewidzianej w SOOP, z tym że pracownik odwołujący się może wskazać innego pracownika przy udziale którego nastąpi rozpatrzenie odwołania.
4. Kategoria płacowa, o której mowa w ppkt. 1 nie może być wyższa od kategorii taryfowej dla danego stanowiska wynikającej z taryfikatora kwalifikacyjnego stanowisk pracy.
5. Minimalna podwyżka łączna wynikająca z podwyższenia dodatku zmianowego oraz wynagrodzenia zasadniczego ustalonego zgodnie z pkt.I ppkt.3 wynosi 360 zł z zastrzeżeniem ppkt. 10 do 15.
6. Minimalna podwyżka, o której mowa w ppkt.5 w pierwszej kolejności dotyczy wzrostu dodatku zmianowego do kwoty określonej w ZUZP.
7. Pracownik, którego wynagrodzenie ustalone zgodnie z pkt.I ppkt. 3 przekracza maksimum w kategorii taryfowej dla danego stanowiska wynikającej z taryfikatora kwalifikacyjnego stanowisk pracy, nie otrzymuje podwyżki wynagrodzenia zasadniczego.
8. Pracownik, którego wynagrodzenie ustalone zgodnie z pkt.I ppkt. 3 po uwzględnieniu podwyżki minimalnej, o której mowa w ppkt.5, przekroczyłoby maksimum w kategorii taryfowej dla danego stanowiska wynikającej z taryfikatora kwalifikacyjnego stanowisk pracy, otrzymuje podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego do wysokości maksimum w kategorii wynikającej z taryfikatora kwalifikacyjnego stanowisk pracy.
9. Pracownicy, których wynagrodzenie zasadnicze po uwzględnieniu podwyżki minimalnej, o której mowa w ppkt. 5-7 jest niższe od minimum w kategorii określonej przez przełożonego, z wyłączeniem pracowników określonych w ppkt. 10 do 15, otrzymują podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 30,5 % różnicy pomiędzy minimum w kategorii, o której mowa w ppkt.1, a nowym wynagrodzeniem zasadniczym ustalonym jak w pkt.I ppkt.3, po uwzględnieniu podwyżki minimalnej określonej w ppkt.5.
10. Pracownicy posiadający krótki staż pracy w Spółce tj. zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na okres próbny, w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności oraz w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym, nie otrzymują podwyżki wynagrodzenia zasadniczego ustalonego jak w pkt.I ppkt.3.

Nowe wynagrodzenie zasadnicze zostanie ustalone w momencie zawarcia kolejnej umowy o pracę.

11. Pracownicy zatrudnieni na czas określony, których staż pracy w Spółce nie przekracza 1 roku i trzech miesięcy, z wyłączeniem pracowników o których mowa w ppkt.10, otrzymują podwyżkę łączną w wysokości 250 zł chyba, że kwota wynikająca ze zryczałtowania dodatku zmianowego jest wyższa – w tym przypadku podwyżka jest równa tylko tej kwocie.
12. Pracownicy zatrudnieni na czas określony, których staż pracy w Spółce nie przekracza 2 lat i trzech miesięcy, z wyłączeniem pracowników o których mowa w ppkt.10 i 11, otrzymują podwyżkę łączną w wysokości 300 zł chyba, że kwota wynikająca ze zryczałtowania dodatku zmianowego jest wyższa – w tym przypadku podwyżka jest równa tylko tej kwocie.
13. Pracownicy przebywający na urloпах wychowawczych, macierzyńskich, bezpłatnych, na świadczeniu rehabilitacyjnym, oddelegowani do innej pracy (§ 42 ust. 4 Kodeksu pracy), powołani do odbycia zasadniczej służby wojskowej, pracownicy, którym zostały wypowiedziane warunki umowy o pracy oraz pracownicy, którzy przyjęli porozumienia zmieniające stanowiska pracy i wynagrodzenie zasadnicze od 1 stycznia 2008 r., pracownicy pobierający dodatki wyrównawcze oraz inni pracownicy wskazani przez Zarząd Spółki, będą mieli ustalone nowe wynagrodzenie zasadnicze w trybie indywidualnym. Wynagrodzenie ustalone w trybie indywidualnym nie może być wyższe od maksymalnej stawki wynagrodzenia w kategorii taryfowej wynikającej z taryfikatora.
14. W szczególnie uzasadnionych przypadkach m.in.: zastosowania wobec pracownika kary porządkowej (nagana, upomnienie), przełożony pracownika może podjąć decyzję o nie przyznaniu lub zmniejszeniu kwoty podwyżki wynagrodzenia zasadniczego. W takim przypadku konieczne jest załączenie pisemnego uzasadnienia decyzji do list wynagrodzeń przekazywanej do Departamentu Personalnego. Uzasadnienie to zostanie załączone do akt osobowych pracownika. Od decyzji przełożonego pracownikowi przysługuje odwołanie do przełożonego wyższego szczebla, które będzie rozpatrywane z udziałem przedstawiciela zakładowej organizacji związkowej.
15. Pracownicy, którzy wchodzili, przebywali lub wychodzili z terenu Zakładów będąc po spożyciu alkoholu lub którzy wynosili lub wywozili bez zezwolenia jakiejkolwiek przedmioty i materiały stanowiące własność Z.A. „Puławy” S.A. i z którymi pracodawca zawarł stosowne porozumienia, zgodnie z obowiązującą procedurą nie biorą udziału w podwyżce wynagrodzenia zasadniczego.
16. W przypadku pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony, na podstawie umowy o pracę na okres próbny, w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności, w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym oraz osób, które zostaną zatrudnione u pracodawcy po 1 stycznia 2008 roku, dopuszcza się przyznanie pracownikowi wynagrodzenia zasadniczego poniżej dolnych widełek wynagrodzenia zasadniczego w pierwszej kategorii w tabeli wynagrodzeń w okresie przejściowym, tj. do czasu zawarcia umowy na czas nieokreślony. Wynagrodzenie to nie może być niższe niż 80% minimum w I kategorii w tabeli wynagradzania.

III. ZASADY NALICZANIA ŚRODKÓW ORAZ PRYZNAWANIA PODWYŻKI MOTYWACYJNEJ.

1. Naliczenia środków na podwyżki motywacyjne dokonuje się dla danej komórki organizacyjnej, w oparciu o wynagrodzenia pracowników, których wynagrodzenie zasadnicze po uwzględnieniu podwyżki minimalnej na zasadach określonych w pkt. II ppkt.5 do 8 jest niższe od minimum w kategorii określonej przez przełożonego, z wyłączeniem osób o których mowa w pkt. II ppkt. 10 do 15.
2. Środki na podwyżki motywacyjne zostają naliczone w wysokości 4% różnicy pomiędzy minimum w kategorii, o której mowa w pkt. II ppkt.1 a wynagrodzeniem zasadniczym po uwzględnieniu podwyżki minimalnej określonej w pkt. II ppkt.5.
3. Osobami decydującymi o wysokości podwyżki motywacyjnej są:
 - a) Członkowie Zarządu – w odniesieniu do Dyrektorów Pionów oraz bezpośrednio podległych im pracowników;
 - b) Dyrektorzy Pionów – w odniesieniu do kierowników i pracowników bezpośrednio im podległych;
 - c) Kierownicy komórek organizacyjnych – w odniesieniu do podległych im pracowników;
 - d) mistrzowie – w odniesieniu do podległych im pracowników zwani dalej „dysponentami” środków.

Środki naliczone w oparciu o wynagrodzenia pracowników, o których mowa w pkt.III ppkt.1, zatrudnionych w danej brygadzie, muszą być rozdysponowane na podwyższenie wynagrodzeń zasadniczych pracowników tej brygady. W szczególnie uzasadnionych przypadkach kierownik może uzgodnić przesunięcie środków za zgodą Dyrektora w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

4. Dysponenti środków oraz bezpośredni przełożeni powinni przestrzegać następujących zasad:
 - 1/ wysokość wynagrodzenia zasadniczego po podwyżce nie może przekraczać maksymalnego wynagrodzenia w kategorii płacowej określonej przez przełożonego;
 - 2/ stosować zasadę motywacyjnego charakteru podwyżek;
 - 3/ dążyć do osiągnięcia właściwych proporcji płacowych między poszczególnymi stanowiskami;
 - 4/ różnicować kwoty podwyżek w zależności od wyników pracy pracowników, od kompetencji, wydajności pracy i zdyscyplinowania pracowników.

IV. POSTANOWIENIA KOŃCOWE.

1. Bezpośredni przełożeni określają nową stawkę wynagrodzenia zasadniczego.
2. Wysokość środków przeznaczonych na podwyżki motywacyjne w poszczególnych Pionach oraz terminy sporządzenia wykazów wynagrodzeń zasadniczych po podwyżce, przekazane zostaną w odrębnym trybie.
3. Nowe stawki wynagrodzenia zasadniczego będą obowiązywać od 1 stycznia 2008 roku. Wypłata wynagrodzenia według nowych stawek nastąpi do 10 lutego br., z tym że kwota ustalona zgodnie z pkt.III ppkt.2 zostanie wypłacona do 10 marca br. (z wyrównaniem od 1 stycznia 2008r.).