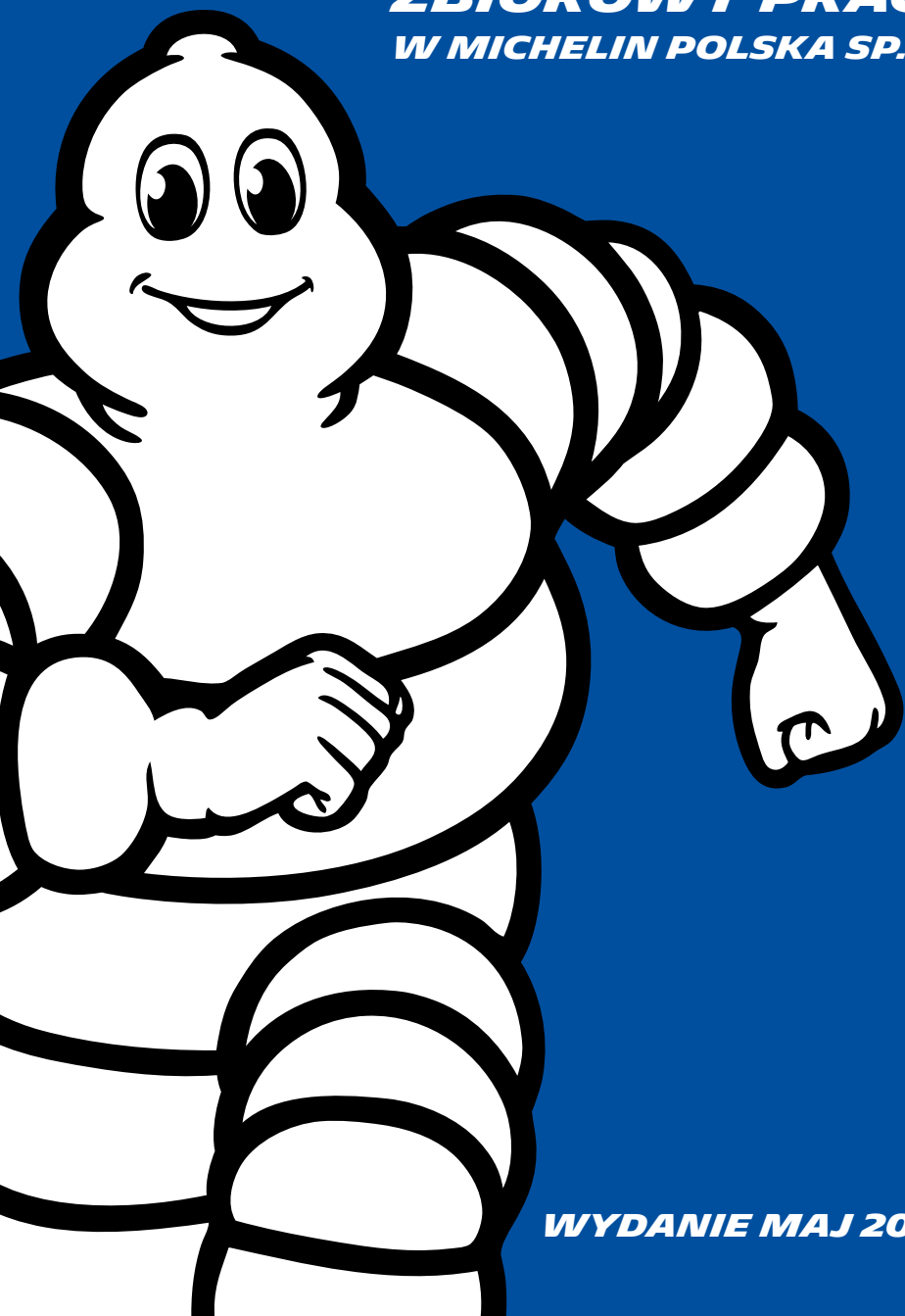


**ZAKŁADOWY UKŁAD
ZBIOROWY PRACY
W MICHELIN POLSKA SP. Z O.O.**



WYDANIE MAJ 2021

**Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy
w MICHELIN POLSKA Sp. z o.o.**

zawarty w dniu 4 czerwca 2013 roku

tekst ujednoczony uwzględniający zmiany wprowadzone protokołem dodatkowym nr 3
z dnia 22 stycznia 2021 roku

pomiędzy:

MICHELIN POLSKA Sp. z o.o.
z siedzibą w Olsztynie, ul. Leonharda 9,
reprezentowaną przez Serwis Personalny,

a związkami zawodowymi działającymi w firmie, reprezentowanymi przez:

Niezależny Samorządny
Związek Zawodowy
Solidarność
Komisja Międzyzakładowa
MICHELIN POLSKA S.A.

Międzyzakładowy Związek Zawodowy
„CHEMIK” przy MICHELIN POLSKA S.A.

Podpisy stron:

strona związkowa:

strona pracodawcy:

NSZZ Solidarność

MZZ „CHEMIK”

PRZEWODNICY
KOMISJI MIĘDZY ZAKŁADOWEJ
NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” W OLSZTYNIE

Robert Tracewski

MIĘDZY ZAKŁADOWY ZWIĄZEK ZAWODOWY
„CHEMIK” przy MICHELIN POLSKA S.A.
PRZEWODNICY

Przemysław Rogowski

DYREKTOR PERSONALNY

Mariusz Bbroszicki

Spis treści

	str.
Rozdział I – Postanowienia ogólne	5
Rozdział II – Stosunek pracy	6
• Nawiązywanie stosunku pracy	6
• Rozwiązywanie stosunku pracy	7
• Czas pracy	8
• Urlopy	8
Rozdział III – Zasady zaszeregowania pracowników	9
Rozdział IV – Wynagrodzenie za pracę	10
• Zasady kształtowania funduszu wynagrodzeń	10
• Zasady wynagradzania pracowników	11
Rozdział V – Dodatki do wynagrodzenia	13
Rozdział VI – Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych	16
Rozdział VII – Warunki pracy i uprawnienia stanowiskowe	17
• Posiłki i napoje	17
• Ochrona zdrowia i opieka lekarska	18
• Odzież robocza, sprzęt ochrony osobistej i środki czystości	19
Rozdział VIII – Prawa związkowe	19
Rozdział IX – Dodatkowe gratyfikacje	21
Rozdział X – Postanowienia przejściowe	23
Rozdział XI – Postanowienia końcowe	23
Załączniki	
Załącznik nr 1 tabele płac	25
Załącznik nr 2 zasady stosowania premii zmiennych	26
Załącznik nr 3 wysokość dodatków do wynagrodzenia za pracę	26

ROZDZIAŁ I

POSTANOWIENIA OGÓLNE

Art. 1

§1. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, zwany dalej Układem lub ZUZP, zawierany jest na czas nieokreślony.

§2. Układ obejmuje swoimi postanowieniami wszystkich pracowników MICHELIN POLSKA Sp. z o.o., z wyłączeniem;

- 1) osób zarządzających zakładem w imieniu pracodawcy, w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy,
- 2) osób zarządzających zakładem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy, np. w ramach umowy zlecenia lub umowy o zarządzanie.

Pracownikami zarządzającymi w imieniu pracodawcy zakładem pracy są osoby kierujące jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy lub pracownicy wchodzący w skład kolegialnego organu zarządzającego zakładem pracy.

§3. Na podstawie odrębnych zasad ustalane jest wynagrodzenie następujących pracowników:

- członków Zarządu oraz Dyrekcji Spółki,
- zatrudnionych poza siedzibą Spółki.

§4. Zasady i wysokość wynagrodzeń pracowników, o których mowa w § 3, ustala Zarząd Spółki lub inne uprawnione do tego organy Spółki.

O ile to leży w interesie Spółki, uprawnienia Zarządu mogą mieć zastosowanie wobec innych pracowników, mających strategiczny lub decydujący wpływ na wyniki Spółki i zajmujących stanowiska powyżej poziomu L. Uprawnienia te odnoszą się tylko do zasad wynagradzania, które będą regulowane w umowach indywidualnych.

§5. Pracownicy, o których mowa w § 3, są objęci w pełnym zakresie wszystkimi innymi postanowieniami niniejszego Układu, w tym dotyczącymi systemów pracy, 13-tej pensji, i Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, o ile nie zostało to inaczej określono w umowie o pracę.

§6. Za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 31 § 1 Kodeksu pracy wykonują w ramach ustalonych kompetencji wyznaczone osoby, a w tym w szczególności Dyrektor Personalny i Partnerzy ds. Rozwoju.

§7. Postanowienia niniejszego Układu dotyczą wyłącznie osób zatrudnionych w Spółce na podstawie umowy o pracę.

Art. 2

Ilekróć w Układzie jest mowa o:

- 1) Spółce, pracodawcy lub zakładzie - rozumie się przez to spółkę MICHELIN POLSKA Sp. z o.o. oraz wszystkich poprzedników prawnych tej Spółki,
- 2) wynagrodzeniu minimalnym - rozumie się przez to minimalne wynagrodzenie za pracę określone we właściwych przepisach,
- 3) zakładowej organizacji związkowej - rozumie się przez to wszystkie związki zawodowe działające na terenie MICHELIN POLSKA Sp. z o.o.,
- 4) Funduszu - rozumie się przez to Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych.
- 5) wynagrodzeniu zasadniczym - rozumie się przez to wynagrodzenie wynikające ze stawki osobistego zaszerogowania pracownika.

ROZDZIAŁ II

STOSUNEK PRACY NAWIĄZYWANIE STOSUNKU PRACY

Art. 3

§1. Umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- rodzaj pracy określony nazwą stanowiska,
- miejsce wykonywania pracy,
- termin rozpoczęcia pracy,
- wymiar czasu pracy,
- wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia.

§2. Umowa o pracę może zawierać klauzulę: "warunki pracy i płacy nie wpisane w treść umowy reguluje ZUZP i przepisy prawa pracy".

§3. Umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdza pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. Zmiana warunków umowy o pracę wymaga formy pisemnej.

§4. Pracodawca informuje pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o obowiązującej dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, częstotliwości wypłaty wynagrodzenia za pracę, urlopie wypoczynkowym oraz długości okresu wypowiedzenia umowy.

§5. Umowę o pracę zawiera się na:

- czas określony,
- czas nieokreślony.

§6. Każda z umów, o których mowa w § 5, może być poprzedzona umową o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy.

ROZWIĄZYWANIE STOSUNKU PRACY

Art. 4

§1. Umowa o pracę rozwiązuje się:

- z upływem czasu, na który była zawarta,
- na mocy porozumienia stron,
- przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem),
- przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia).

§2. Umowa o pracę na okres próbny rozwiązuje się z upływem tego okresu, a przed jego upływem może być rozwiązana za wypowiedzeniem.

§3. Pracodawca, w przypadkach określonych prawem, konsultuje z zakładową organizacją związkową zamiar rozwiązania umowy z pracownikiem.

Art. 5

§1. Okresy wypowiedzenia umowy o pracę reguluje Kodeks pracy.

§2. Pracodawca nie będzie przez okres maksymalnie 6 miesięcy rozwiązywał umowy o pracę z pracownikiem korzystającym ze świadczenia rehabilitacyjnego.

Art. 6

§1. Pracodawca będzie zasięgał opinii związków zawodowych w sprawie zasad i warunków, na jakich będzie następowało rozwiązanie umów o pracę w przypadku konieczności redukcji zatrudnienia, o co najmniej 30 pracowników w okresie nieprzekraczającym 30 dni, z leżących po stronie pracodawcy przyczyn ekonomicznych lub w związku z dotyczącymi pracodawcy zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi, przy jednoczesnym braku możliwości innego zatrudnienia w Spółce.

§2. Zarząd Spółki na żądanie organizacji związkowej będzie przekazywał wykaz osób, o których mowa w § 1.

CZAS PRACY

Art. 7

§1. Czas pracy oraz okresy rozliczeniowe ustala się zgodnie z obowiązującym prawem.

§2. W Spółce mogą być stosowane następujące rozkłady czasu pracy (systemy pracy):

- jednozmianowy,
- dwuzmianowy,
- trzymianowy,
- czterobrygadowy,
- system równoważnego czasu pracy, zgodnie z zasadami określonymi w Regulaminie Pracy,
- zadaniowy czas pracy - dla przedstawicieli handlowych lub techniczno-handlowych,
- telepraca.

§3. Wprowadzenie w zakładzie innego niż wyszczególniony w § 2 systemu pracy, na okres łącznie dłuższy niż sześć miesięcy w roku, dokonywane jest w trybie odrębnego porozumienia między stronami niniejszego układu.

§4. Wykonywanie pracy przez pracownika na rzecz pracodawcy bez konieczności bezpośredniego przebywania na terenie zakładu (np. usuwanie awarii przy pomocy systemów IT) jest czasem pracy.

§5. W Spółce pracownicy mogą pełnić funkcje korespondentów, których misja, zakres zadań i odpowiedzialności są definiowane przez poszczególne komórki (np. w przewodniku lub podręczniku danej organizacji komórkowej). Czas przeznaczony na pełnienie tych funkcji wliczany jest do czasu pracy.

URLOPY

Art. 8

§1. Pracownikowi przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego, w wymiarze i na zasadach określonych w Kodeksie pracy.

§2. 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.

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

§4. Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Przesunięcie terminu wykorzystania urlopu możliwe jest wyjątkowo na zasadach określonych w Kodeksie pracy.

Art. 9

§1. Pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w razie:

- a) ślubu pracownika - 2 dni,
- b) urodzenia dziecka pracownika - 2 dni,
- c) ślubu dziecka pracownika - 1 dzień,
- d) zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy - 2 dni,
- e) zgonu i pogrzebu siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka pracownika oraz innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką - 1 dzień.

§2. Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do lat 14 przysługuje, w ciągu roku, zwolnienie od pracy w wymiarze 2 dni lub 16 godzin z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie są pracownikami, z uprawnienia tego może korzystać w tym samym czasie tylko jedno z nich.

Art. 10

Na wniosek pracownicy lub pracownika pracodawca jest obowiązany udzielić urlopu wychowawczego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem. Szczegółowe zasady udzielania urlopów wychowawczych określają obowiązujące w tym zakresie przepisy.

Art. 11

Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może mu udzielić urlopu bezpłatnego.

ROZDZIAŁ III

ZASADY ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW

Art. 12

§1. Uwzględniając:

- złożoność pracy,
- odpowiedzialność,
- poziom niezbędnej wiedzy,

Serwis Personalny ustala taryfikator stanowisk pracy po konsultacji ze związkami zawodowymi. Taryfikator jest wykazem stanowisk pracy z podziałem na kategorie zaszeregowania, publikowanym w formie zarządzenia Dyrektora Personalnego.

§2. Z uwagi na tempo przemian gospodarczych Serwis Personalny nie rzadziej, jak co 5 lat będzie dokonywał ogólnego przeglądu wyceny zawodów i stanowisk pracy funkcjonujących w Spółce.

Art. 13

§1. Pracownik otrzymuje kategorię zaszeregowania przewidzianą dla danego stanowiska, określonego w umowie o pracę, po zakwalifikowaniu na stanowisko przez przełożonego, po:

- odbyciu szkolenia stanowiskowego,
- zdaniu egzaminu uprawniającego do samodzielnej pracy na tym stanowisku,
- osiągnięciu standardów ilościowych i jakościowych pracy, przewidzianych dla tego stanowiska.

§2. W przypadku poliwalencji, co do zasady, w umowie o pracę jest wpisane stanowisko, na którym pracownik wykonuje pracę w największej części swojego wymiaru czasu pracy.

Art. 14

Szczegółowe wymagania dotyczące niezbędnych na danym stanowisku kompetencji i doświadczenia zawodowego są określone w opisach stanowisk i kwalifikacji personelu właściwych dla danego stanowiska.

Art. 15

§1. Pracownikom na ogólnie obowiązujących zasadach prawa pracy można zmieniać kategorie osobistego zaszeregowania, stosownie do kategorii zaszeregowania stanowiska.

§2. Pracownikom, którzy ukończyli 55 lat, przy zmianie stanowiska pracy, która wiąże się z obniżką kategorii osobistego zaszeregowania, nie obniża się stawki wynagrodzenia zasadniczego.

§3. Pracownicy, o których mowa w § 2, mogą uczestniczyć w ogólnych regulacjach wynagrodzeń zasadniczych do poziomu 110% maksymalnych stawek w posiadanych kategoriach zaszeregowania.

ROZDZIAŁ IV

WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ ZASADY KSZTAŁTOWANIA FUNDUSZU WYNAGRODZEŃ

Art. 16

§1. Fundusz wynagrodzeń w Spółce na każdy rok określa pracodawca.

§2. Zapewnia się udział zakładowych organizacji związkowych w kształtowaniu funduszu wynagrodzeń w trybie rokowań, które powinny się rozpocząć nie później niż 15 stycznia danego roku.

1) Przyrost przeciętnego wynagrodzenia w roku kalendarzowym i termin(y) podwyżki oraz nowe stawki wynagrodzenia zasadniczego odpowiadające kategoriom zaszeregowania stanowisk pracy, ustalane są w drodze porozumienia zawartego pomiędzy Spółką i zakładowymi organizacjami związkowymi w terminie do końca lutego danego roku kalendarzowego.

2) Przy ustalaniu przyrostu przeciętnego wynagrodzenia w szczególności będzie brana pod uwagę wielkość inflacji oraz sytuacja i możliwości finansowe Spółki.

3) W przypadku niezyskania porozumienia w terminie określonym w pkt. 1, decyzję podejmuje Dyrektor Personalny w terminie do końca marca danego roku kalendarzowego, uwzględniając poczynione wspólne ustalenia. W takim przypadku tabele płac wprowadzane są zarządzeniem Dyrektora Personalnego.

§3. Ustala się tabele płac, określające wartości stawek wynagrodzenia zasadniczego na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych, określone w Załączniku nr 1 do niniejszego Układu.

§4. Strony niniejszego Układu najpóźniej do końca kwietnia (danego roku) będą ustalać nowe stawki wynagrodzenia zasadniczego odpowiadające kategoriom zaszeregowania stanowisk pracy, w formie tabeli płac. Tabele płac wprowadzane są zarządzeniem Dyrektora Personalnego. Postanowienia § 2 pkt 3 stosuje się odpowiednio.

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW

Art. 17

§1. Pracownikom za wykonywaną pracę przysługują następujące składniki wynagrodzenia:

wynagrodzenie zasadnicze,
premie zmienne zależne od wyników pracy,
dodatki systemowe dla czterobrygadowej organizacji pracy,
dodatek za pracę w porze nocnej,
dodatek za staż pracy,
dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych.

§2. Premie zmienne, o których mowa w ust. 1 pkt 2, nie wchodzi do podstawy wymiaru wynagrodzenia i zasiłku chorobowego.

§3. Składniki wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1 pkt 3, 4, 6 i 7, przysługują za czas faktycznie przepracowany w danym systemie lub okolicznościach

i wchodzi do podstawy wymiaru wynagrodzenia i zasiłku chorobowego w wypłaconych wysokościach.

Art. 18

§1. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie zasadnicze określone w umowie o pracę jako stawka miesięczna lub stawka godzinowa, wynikające z kategorii osobistego zaszeregowania.

§2. Jeśli wynagrodzenie jest określone stawką godzinową, to wynagrodzenie zasadnicze wypłacane jest jako stała zryczałtowana płaca miesięczna, powstająca w wyniku pomnożenia godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, określonej w umowie o pracę, przez średnią nominalną ilość godzin pracy w miesiącu. Średnia nominalna ilość godzin pracy wynika z ustalonego kalendarza czasu pracy na dany rok.

Art. 19

Pracownicy mają prawo do premii zmiennej zgodnie z zasadami zawartymi w załączniku nr 2 do ZUZP.

Art. 20

§1. Wypłata wynagrodzenia przysługującego za okres miesięczny, w odniesieniu do wszystkich pracowników objętych Układem, następuje w terminie określonym w Regulaminie pracy.

§2. Składniki wynagrodzenia za pracę, przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, wypłaca się z dołu w terminach określonych w przepisach prawa pracy.

Art. 21

§1. Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, w tym wynikających z przyczyn ekonomicznych (m.in. nieprzewidzianego spadku rynkowego zapotrzebowania na wyroby i produkty) przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną.

§2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, przysługuje pracownikowi za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.

§3. Pracodawca może na czas przestoju powierzyć pracownikowi inną odpowiednią pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe jednak od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z § 1. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, przysługuje wyłącznie wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę.

§4. Warunkiem wypłaty wynagrodzenia za czas przestoju, zgodnie z § 1, jest faktyczny brak możliwości wykonywania innych prac i czynności przypisanych na danym stanowisku pracy oraz bezpośrednio, natychmiastowe zgłoszenie przestoju przełożonemu w momencie jego powstania. Przełożony, po rozpatrzeniu przyczyn powodujących przerwę w pracy, decyduje o zaliczeniu tej przerwy do czasu przestoju.

§5. W razie niepodjęcia przez pracownika wyznaczonej pracy zastępczej, wynagrodzenie za czas przestoju nie przysługuje.

§6. Wprowadzenie innych zasad wynagradzania za czas niewykonywania pracy z przyczyn ekonomicznych jest możliwe na mocy odrębnego porozumienia Pracodawcy z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi.

§7. Pracodawca będzie informował Zakładowe Organizacje Związkowe o potrzebie ogłoszenia wolnego z przyczyn ekonomicznych, na co najmniej 7 dni przed jego wprowadzeniem.

Art. 22

§ 1. Pracownicy za czas szkolenia, otrzymują wynagrodzenie zasadnicze za pracę zgodnie z umową o pracę, dodatek stażowy oraz dodatek systemowy, jeżeli pracują w systemie dla którego taki dodatek jest przewidziany zgodnie z art. 24 niniejszego ZUZP.

§ 2. Pracownicy za czas szkolenia trwającego ponad 1 miesiąc, otrzymują wynagrodzenie zasadnicze za pracę zgodnie z umową o pracę, dodatek stażowy, dodatek systemowy oraz ekwiwalent za utracony dodatek nocny jeżeli wskutek udziału w szkoleniu otrzymywaliby wynagrodzenie niższe niż dotychczas. Powyższe obowiązuje również w przypadku udziału w szkoleniu pracowników jak w § 1, jeżeli informacja o planowanym szkoleniu została przekazana pracownikom później niż tydzień przed rozpoczęciem miesiąca kalendarzowego, w który to szkolenie ma się odbyć.

ROZDZIAŁ V

DODATKI DO WYNAGRODZENIA

Art. 23

Podstawą do obliczania dodatku za staż pracy oraz nagrody jubileuszowej jest kwota przeliczeniowa. Wysokość kwoty przeliczeniowej określona jest w Załączniku nr 3 do niniejszego Układu.

Art. 24

§1. Pracownikom zatrudnionym w czterobrygadowej lub podobnej organizacji pracy przysługują dodatki systemowe. Dodatki systemowe wypłacane są za każdą godzinę przepracowaną w danym systemie.

§2. Wysokość dodatków systemowych określona jest w Załączniku nr 3 do niniejszego Układu.

Art. 25

§1. Przez pracę w porze nocnej rozumie się czas od godz. 2200 do godz. 600.

§2. Pracownikom wykonującym pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę przepracowaną w porze nocnej.

§3. Wysokość dodatku wymienionego w § 2 określona jest w Załączniku nr 3 do niniejszego Układu.

§4. Kwota dodatku, o którym mowa w § 2, nie może być niższa niż wynikająca z przepisów prawa pracy.

Art. 26

§1. Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.

§2. Serwis Personalny Spółki określa wysokość oraz warunki ustalania i wypłacania należności przysługujących pracownikowi z tytułu podróży służbowej, przy zachowaniu następujących zasad:

- należności z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju - określa się w wysokości minimalnej określonej w przepisach wydanych na podstawie art. 775 § 2 Kodeksu pracy,
- należności z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju - określa się w wysokości minimalnej określonej w przepisach wydanych na podstawie art. 775 § 2 Kodeksu pracy, z zastrzeżeniem, iż dieta jest ustalana w wysokości minimalnej zgodnie z treścią art. 775 § 4 Kodeksu pracy.

§3. Serwis Personalny może określić należności z tytułu podróży służbowych w wysokościach wyższych niż wynikające z przepisów powołanych w § 2.

Art. 27

§1. Pracownikom zatrudnionym w MICHELIN POLSKA Sp. z o.o. objętym Układem przysługuje dodatek za staż pracy.

§2. Podstawę wymiaru dodatku za staż pracy stanowi kwota przeliczeniowa, o której mowa w art. 23 niniejszego ZUZP.

§3. Wysokość dodatku za staż pracy wynosi 3% podstawy wymiaru po 3 latach pracy i zwiększa się o 1% za każdy następny przepracowany rok, do 20% maksymalnie, z zastrzeżeniem art. 42.

§4. Do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownika do dodatku za staż pracy, wlicza się okres zatrudnienia w zakładzie w ramach tego samego stosunku pracy, liczonego od daty ostatniego zatrudnienia. Za datę ostatniego zatrudnienia przyjmuje się pierwszy dzień miesiąca, w którym zawarto umowę o pracę w ramach tego samego stosunku pracy (brak przerwy w zatrudnieniu, mimo iż obowiązywało kilka umów o pracę).

§5. Pracownikom, którzy rozwiązali stosunek pracy w zakładzie z powodu przejścia na rentę inwalidzką lub świadczenie rehabilitacyjne z tytułu wypadku przy pracy albo choroby zawodowej i nawiązali ponownie stosunek pracy, okresy poprzedniego zatrudnienia w zakładzie - w zaokrągleniu do pełnego miesiąca, dolicza się do stażu pracy liczonego od daty ostatniego zatrudnienia.

Art. 28

§1. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatki za pracę w niedziele i święta wypłacane są na podstawie obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa pracy.

§2. W przypadku świadczenia pracy w niedzielę, święto lub w dni wolne wynikające z rozkładu czasu pracy:

- 1) za pracę świadczoną w niedzielę lub święto pracownikowi zapewnia się inny dzień wolny od pracy, w terminach określonych we właściwych przepisach prawa pracy;
- 2) w razie braku możliwości zapewnienia pracownikowi innego dnia wolnego w terminach, o których mowa w pkt. 1, przysługuje wynagrodzenie zgodnie z § 1;
- 3) za pracę świadczoną w dni wolne wynikające z rozkładu czasu pracy zapewnia się do końca okresu rozliczeniowego inny dzień wolny, do wykorzystania przez pracownika w terminie ustalonym z pracodawcą, z zastrzeżeniem § 5.

§3. W przypadku udzielenia wolnego, zgodnie z § 2 pkt 3, pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości określonej w Załączniku nr 3 do niniejszego Układu. Dodatek ten jest uwzględniany w podstawie wymiaru wynagrodzenia i zasiłku chorobowego.

§4. Dodatki określone w niniejszym artykule nie przysługują za pracę w niedziele lub święta wynikającą z harmonogramu czterobrygadowej lub podobnej organizacji pracy.

§5. Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownik otrzymuje dodatek zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, chyba, że na pisemny wniosek pracownika udzielony zostanie czas wolny od pracy w obowiązującym wymiarze, względnie pracodawca bez wniosku pracownika udzieli czasu wolnego od pracy, w ustawowym wymiarze i terminie.

§6. Dopuszczalna ilość godzin nadliczbowych dla poszczególnego pracownika nie może przekroczyć 384 lub 376 godzin w roku kalendarzowym, w zależności od długości przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego.

§7. Pracodawca będzie prowadził działania zmierzające do ograniczenia potrzeby pracy w godzinach nadliczbowych

Art. 29

§1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku pracy, na którym występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia, przysługuje dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych, w wysokości określonej w Załączniku nr 3 do niniejszego Układu. Dodatek w tej wysokości wypłacany jest za każdą godzinę pracy na takim stanowisku.

§2. Dodatek, o którym mowa w § 1, przysługuje do czasu występowania warunków pracy, które były podstawą przyznania dodatku.

ROZDZIAŁ VI

ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH

Art. 30

§1. Pracodawca tworzy Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych (ZFŚS), dokonując stosownego odpisu.

§2. Świadczeniami z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych objęci są:

- pracownicy i ich rodziny,
- emeryci i renciści, których ostatnim miejscem pracy był MICHELIN POLSKA Sp. z o.o.

§3. Wysokość odpisu podstawowego na Fundusz reguluje ustawa.

§4. Strony ZUZP, w oparciu o przepisy prawa, mogą zdecydować o zmianie wysokości lub formy odpisu na ZFŚS. W takim przypadku odpowiednie zapisy znajdują się w regulaminie ZFŚS, o którym mowa w art. 31 § 2.

Art. 31

§1. Przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależniona jest od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu.

§2. Zasady przeznaczania środków Funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej oraz zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń

finansowanych z Funduszu ustala, z uwzględnieniem § 1, pracodawca w regulaminie Funduszu uzgodnionym z zakładowymi organizacjami związkowymi. Jeżeli w sprawie regulaminu organizacje związkowe nie przedstawiają wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni, regulamin wprowadza pracodawca.

ROZDZIAŁ VII

WARUNKI PRACY I UPRAWNIENIA STANOWISKOWE

Art. 32

§1. Pracodawca zapewnia działania zmierzające do ciągłej poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym działania dostosowawcze stanowisk pracy, związane z ewentualną zmianą struktury wiekowej – wzrostem średniego wieku pracowników. W przypadku występowania na stanowiskach pracy warunków uciążliwych, Pracodawca zapewnia posiłki profilaktyczne i napoje zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami.

§2. Pracodawca przedstawiać będzie związkom zawodowym raz w roku wykaz stanowisk pracy wraz z wielkością zatrudnienia, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia oraz będzie współdziałać w dokonywaniu przeglądu warunków pracy, okresowej analizie i ocenie stanu bezpieczeństwa i higieny pracy.

§3. W przypadku stwierdzenia niekorzystnej zmiany warunków pracy (wynik monitoringu wewnętrznego lub zewnętrznego) pracodawca podejmie działania w celu usunięcia przyczyny zaistniałych zmian.

POSIŁKI I NAPOJE

Art. 33

§1. Pracownicy otrzymują posiłki profilaktyczne na stanowiskach, dla których ze względu na rodzaj wykonywanej pracy są one przewidziane w przepisach polskiego prawa pracy.

§2. Pracodawca zapewnia pracownikom napoje, odpowiednio zimne lub gorące w zależności od warunków wykonywania pracy, w ilości zaspokajającej potrzeby pracowników.

§3. Stanowiska pracy na których zatrudnieni pracownicy powinni otrzymywać posiłki i napoje oraz szczegółowe zasady ich wydawania ustalane są w formie wykazów i tabel.

§4. Pracownicy mają możliwość nabywania obiadów stołowych w cenie pokrywającej koszty wsadu surowcowego.

OCHRONA ZDROWIA I OPIEKA LEKARSKA

Art. 34

§1. Pracownikom zapewnia się sprawowanie ochrony nad ich zdrowiem poprzez działania o charakterze profilaktycznym oraz prowadzenie badań lekarskich wstępnych, okresowych i kontrolnych. Dodatkowo Pracodawca proponuje Pracownikom programy profilaktyczne (badania i świadczenia zdrowotne) niezbędne lub zalecane z uwagi na warunki pracy.

§2. Osoba przyjmowana do pracy podlega wstępnym badaniom lekarskim. Wstępnym badaniom lekarskim podlegają ponadto pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy inne niż dotychczasowe lub na stanowiska, na których występują warunki pracy inne niż na stanowisku dotychczasowym.

§3. Pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim. W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega ponadto kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.

§4. Okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się, co do zasady w godzinach pracy. Za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzanymi badaniami pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, a w razie przejazdu na te badania do innej miejscowości przysługuje mu zwrot kosztów podróży według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych. W przypadku braku ważnego orzeczenia lekarskiego o przeciwwskazaniach do pracy lub uchylania się przez pracownika od wykonania badań, wynagrodzenie za pracę nie przysługuje za czas niewykonywania pracy w związku z tymi okolicznościami.

§5. Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku.

§6. Pracownikom zatrudnionym w warunkach narażenia na działanie substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu mutagennym albo pyłów zwłókniających, zapewnia się dodatkowo okresowe badania lekarskie w przypadkach określonych w prawie pracy.

§7. Pracownikom zapewnia się podczas dalszej pracy w MICHELIN POLSKA Sp. z o.o. okresowe badania lekarskie także po zaprzestaniu pracy w kontakcie z substancjami, preparatami, czynnikami lub pyłami i w procesach, o których mowa w § 6.

§8. W miarę możliwości Spółka zabiegać będzie o utrzymanie dobrego poziomu zapewnianych usług medycznych.

ODZIEŻ ROBOCZA, SPRZĘT OCHRONY OSOBISTEJ I ŚRODKI CZYSTOŚCI

Art. 35

§1. Pracownicy otrzymują nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz są informowani o sposobach posługiwania się tymi środkami.

§2. Pracownicy otrzymują nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, spełniające wymagania dotyczące oceny zgodności określone w Polskich Normach:

- jeżeli odzież własna pracowników może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu,
- ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy.

§3. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, o których mowa w § 1 i § 2, stanowią własność pracodawcy.

§4. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom odpowiednie urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dostarczyć niezbędne środki czystości, a także zapewnić środki do udzielenia pierwszej pomocy w razie wypadku.

§5. Normy odzieży, obuwia roboczego, środków czystości ustalane są przez pracodawcę w formie wykazów i tabel.

ROZDZIAŁ VIII

PRAWA ZWIĄZKOWE

Art. 36

§1. Spółka respektuje prawo do działalności związkowej w oparciu o obowiązujące w tym zakresie unormowania prawne.

§2. Spółka na podstawie obowiązujących unormowań prawnych zapewnia organizacjom związkowym warunki niezbędne do funkcjonowania i prowadzenia działalności związkowej, na warunkach określonych w odrębnej umowie.

§3. W sprawach wymagających porozumienia, uzgodnienia lub konsultacji określonych w przepisach polskiego prawa pracy, pracodawca współdziała z zakładowymi organizacjami związkowymi.

§4. Uzgodnieniom ze związkami zawodowymi podlegają:

- zawarcie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, w tym kryteria wynagradzania i premiowania,
- ustalenie regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych,

- ustalenie regulaminu pracy,
- ustalenie zasad planowania urlopów,
- ustalenie rodzajów środków ochrony indywidualnej, odzieży, obuwia roboczego, przewidywanych okresów ich użytkowania,
- ustalenie stanowisk pracy, na których pracownicy powinni otrzymywać posiłki profilaktyczne i napoje oraz zasady ich wydawania,
- rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy.

§5. W razie niezgodnienia z organizacjami związkowymi w terminie 30 dni treści regulaminu pracy oraz zasad planowania urlopów, o których mowa w § 4, decyzję w tych sprawach podejmuje pracodawca, uwzględniając dotychczasowe ustalenia poczynione w trakcie negocjacji.

§6. W razie niezgodnienia z organizacjami związkowymi w terminie 90 dni rodzajów środków ochrony indywidualnej, odzieży, obuwia roboczego, przewidywanych okresów ich użytkowania oraz stanowisk pracy, na których pracownicy powinni otrzymywać posiłki profilaktyczne i napoje oraz zasad ich wydawania, o których mowa w § 4, decyzję w tych sprawach podejmuje pracodawca, uwzględniając dotychczasowe ustalenia poczynione w trakcie negocjacji.

§7. Uprawnienia o charakterze opiniodawczym oznaczają, że pracodawca tam gdzie przewidują to przepisy jest zobowiązany zasięgnąć opinii zakładowej organizacji związkowej. Opinia nie ma charakteru wiążącego pracodawcę, lecz nie zwrócenie się do zakładowej organizacji związkowej o jej wydanie, stanowi uchybienie formalne.

§8. Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie związku zawodowego informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania.

§9. Pracodawca będzie informował związki zawodowe o zmianach organizacyjnych w firmie.

§10. Pracodawca zobowiązuje się, po uzyskaniu pisemnej zgody pracownika, do potrącania składki członkowskiej bezpośrednio z wynagrodzenia za pracę i przekazywania jej na rachunek bankowy organizacji związkowej.

§11. Pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedzieć, względnie rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej albo zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść takiej osoby, zgodnie z ogólnie obowiązującymi przepisami prawa.

§12. Liczba członków związku podlegających ochronie, o których mowa w § 11, ustalana jest zgodnie z obowiązującymi przepisami.

§13. Liczba społecznych inspektorów pracy nie może być większa niż 1 inspektor na 150 pracowników.

ROZDZIAŁ IX

DODATKOWE GRATYFIKACJE

Art. 37

§1. Pracownikom objętym ZUZP z wyjątkiem pracowników wymienionych w art. 1 par 3, którzy przepracowali 25, 30, 35, 40, 45, 50 lat w zakładzie przysługuje nagroda jubileuszowa w następującej wysokości:

- a) za 25 lat pracy 400% podstawy wymiaru,
- b) za 30 lat pracy 500% podstawy wymiaru,
- c) za 35 lat pracy 600% podstawy wymiaru,
- d) za 40 lat pracy 700% podstawy wymiaru,
- e) za 45 lat pracy 800% podstawy wymiaru,
- f) za 50 lat pracy 900% podstawy wymiaru.

§2. Podstawę wymiaru stanowi kwota przeliczeniowa, o której mowa w art. 23.

§3. W przypadku rozwiązania umowy o pracę w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, nagroda jubileuszowa przysługuje w wielkości proporcjonalnej za pełne miesiące przepracowane od nabycia uprawnień do ostatniej nagrody.

§4. Okres zatrudnienia uprawniający do nagrody jubileuszowej oblicza się jako sumę wszystkich okresów zatrudnienia w Michelin Polska Sp. z o.o., spółkach Grupy Michelin i Grupy Euromaster, bez względu na przerwy w zatrudnieniu.

Art. 38

§1. Pracownicy zatrudnieni w Spółce mają prawo do rocznej premii, zwanej trzynastą pensją, liczonej proporcjonalnie do czasu efektywnie przepracowanego w roku kalendarzowym, za który wypłacana jest premia roczna.

§2. Czas efektywnie przepracowany to suma wszystkich okresów pracy wykonanej na rzecz pracodawcy, w roku kalendarzowym, za który wypłacana jest trzynasta pensja. Okresy niewykonywania pracy wliczane do czasu pracy efektywnie przepracowanego:

- a) urlopy wypoczynkowe,
- b) zwolnienia lekarskie z tytułu choroby zawodowej oraz z tytułu wypadku przy pracy, w drodze do pracy lub z pracy, zaistniałego nie z winy pracownika,
- c) okres pobierania świadczenia rehabilitacyjnego z tytułu choroby zawodowej oraz z tytułu wypadku przy pracy, w drodze do pracy lub z pracy, zaistniałego nie z winy pracownika,
- d) przebywanie na kursach i szkoleniach organizowanych przez Spółkę lub w interesie Spółki,
- e) zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej oraz zwolnienia do wykonywania doraźnych czynności wynikających z funkcji związkowej.

§3. Wypłata trzynastej pensji powinna nastąpić w styczniu roku kalendarzowego następującego po roku, za który trzynasta pensja przysługuje. W przypadku emerytów, rencistów i innych osób uprawnionych do trzynastej pensji, z którymi rozwiązano umowę o pracę, wypłata powinna nastąpić w tym samym roku.

§4. Trzynasta pensja wynosi 8,5% wynagrodzenia pracownika, o którym mowa w §5.

§5. Podstawę naliczenia trzynastej pensji stanowi wynagrodzenie pracownika za czas efektywnie przepracowany, wypłacone na podstawie ZUZP w roku rozliczeniowym, z wyłączeniem:

- a) odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania z pracownikiem umowy z przyczyn dotyczących zakładu pracy,
- b) odszkodowania z tytułu skróconego okresu wypowiedzenia,
- c) rekompensaty z tytułu rozwiązania umowy o pracę,
- d) odprawy emerytalnej i rentowej,
- e) dopłat za godziny nadliczbowe,
- f) nagród jubileuszowych,
- g) premii zmiennej dla pracowników na stanowiskach nierobotniczych.

§6. Pracownicy mają prawo do trzynastej pensji, jeżeli w roku kalendarzowym, za który przysługuje trzynasta pensja, przepracowali w Spółce łącznie co najmniej 10 miesięcy, z zastrzeżeniem § 7 i 8.

§7. Prawa do trzynastej pensji nie posiadają pracownicy, z którymi w ciągu roku kalendarzowego, za który wypłacana jest premia roczna, rozwiązano umowę o pracę w oparciu o artykuł 52 Kodeksu pracy.

§8. Pracownicy, z którymi rozwiązano umowę o pracę w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, otrzymują trzynastą pensję proporcjonalnie do czasu przepracowanego w roku kalendarzowym, za który przysługuje trzynasta pensja.

Art. 39

§1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub do emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, zgodnie z przepisami prawa pracy, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

§2. W zależności od łącznego stażu pracy w Michelin Polska Sp. z o.o., spółkach Grupy Michelin i Grupy Euromaster, odprawa, o której mowa w § 1, ulega zwiększeniu i wynosi:

- 200% miesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
- 250% miesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 20 lat,
- 300% miesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 30 lat.

§3. Odprawy, o których mowa w § 2, zawierają odpowiednie odprawy ustawowe z tytułów określonych w § 1.

§4. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Art. 40

Pracownicy mogą brać udział w programie testowania opon przez załogę. Zasady przyznawania opon w tym programie regulowane są w trybie jednostronnej decyzji Pracodawcy.

Art. 41

Spółka oferuje swoim pracownikom Pracowniczy Program Emerytalny na podstawie obowiązujących w tym zakresie przepisów prawnych.

ROZDZIAŁ X

POSTANOWIENIA PRZEJŚCIOWE

Art. 42

Pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie niniejszego ZUZP posiadali ustalone prawo do dodatku za staż pracy w wysokości wyższej od określonego w art. 27 § 3, zachowują prawo do niego do czasu nabycia uprawnień do dodatku za staż pracy zgodnie z niniejszym ZUZP, w wymiarze co najmniej równym kwocie dotychczasowego dodatku.

ROZDZIAŁ XI

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Art. 43

§1. Strony Układu zobowiązują się do okresowego, minimum raz na trzy lata wspólnego dokonywania oceny funkcjonowania Układu w celu dostosowania jego postanowień do zmieniającej się sytuacji ekonomicznej oraz prawnej.

§2. Wyjaśnienie wątpliwości co do poszczególnych postanowień Układu należy do stron, które go zawarły.

§3. W przypadku rozbieżności w interpretacji postanowień Układu, strony zwrócą się o opinię do wybranych wspólnie arbitrow.

Art. 44

§1. W przedmiocie nie uregulowanym w niniejszym Układzie mają zastosowanie przepisy prawa pracy.

§2. Układ wraz z załącznikami stanowi integralną całość i może być zmieniany wyłącznie w drodze protokołów dodatkowych w trybie przewidzianym dla zawarcia Układu

Art. 45

§1. Układ może być rozwiązany:

- na mocy pisemnego porozumienia stron,
- w wyniku pisemnego 3-miesięcznego wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron, którego bieg się rozpoczyna od pierwszego dnia następnego miesiąca.

§2. Do czasu zawarcia przez strony nowego zakładowego układu zbiorowego pracy stosuje się postanowienia dotychczasowego Układu, które są dla pracowników korzystniejsze od ogólnie obowiązujących przepisów prawa pracy, chyba że obowiązujące przepisy prawa zewnętrznego stanowią inaczej.

§3. W przypadku wystąpienia trudności finansowych Spółki, strony układu mogą zawrzeć porozumienie o zawieszeniu stosowania niektórych postanowień Układu.

Art. 46

§1. Układ unieważnia dotychczasowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 11 stycznia 2005 roku.

§2. W wyniku wejścia w życie niniejszego Układu wszyscy pracownicy otrzymają propozycję podpisania porozumienia zmieniającego umowę o pracę lub wypowiedzenia zmieniające.

§3. Wypowiedzenia zmieniające nie spowodują obniżenia dotychczasowych indywidualnych wynagrodzeń pracowników wynikających z płacy zasadniczej oraz premii regulaminowej.

§4. Do czasu upływu indywidualnych okresów wypowiedzeń pracowników, obowiązują wobec nich dotychczasowe zasady wynagradzania oraz wypłacania wynagrodzeń i innych świadczeń niż wynagrodzenia za pracę, określone w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy z dnia 11.01.2005 r.

Art. 47

Układ wchodzi w życie z dniem zarejestrowania, lecz nie wcześniej niż z dniem 01 września 2013 r.

ZAŁĄCZNIK NR 1 DO ZUZP

z dnia 04.06.2013 r.

Tabele Płac

Na dzień zawarcia Układu ustala się wartości stawek wynagrodzenia zasadniczego wg poniższych tabel:

1. na stanowiskach robotniczych:

kategoria zaszeregowania	Stawka wynagrodzenia zasadniczego w zł / godz.	
B	14,28	20,55
C	16,01	23,53
D	17,77	26,10
E	19,73	28,98
F	22,45	32,99
G	25,66	37,71

2. na stanowiskach nierobotniczych:

Kategoria zaszeregowania	Miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego w złotych	
P	3 076	5 126
O	3 623	6 038
N	4 500	7 500
M	5 763	9 606
L	7 584	12 641
K	10 155	16 924

ZAŁĄCZNIK NR 2 DO ZUZP

z dnia 04.06.2013 r.

ZASADY STOSOWANIA PREMII ZMIENNYCH indywidualnych i grupowych, związanych z osiągnięciami w pracy W MICHELIN POLSKA Sp. z o.o.

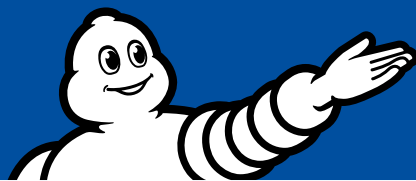
1. Decyzję o wprowadzeniu do stosowania lub odstąpieniu od stosowania premii zmiennej indywidualnej i/lub grupowej związanej z osiągnięciami podejmuje Serwis Personalny w porozumieniu z Zarządem Michelin Polska Sp. z o.o.
2. Zasady stosowania powyższych premii są określane w Zarządzeniu Dyrektora Personalnego.
3. Każdy pracownik, którego premia zmienna dotyczy, powinien zostać poinformowany o zasadach stosowania tej premii w zakresie, który go dotyczy.
4. Wszelkie zmiany powinny być podawane do wiadomości wszystkich pracowników, których premia dotyczy.

ZAŁĄCZNIK NR 3 DO ZUZP

z dnia 04.06.2013 r.

Wysokość dodatków do wynagrodzenia za pracę

- | | |
|------------------------------------------------------------------------|------------|
| 1. kwota przeliczeniowa | 2100,00 zł |
| 2. dodatek 4-brygadowy produkcyjny (art.24 § 2)..... | 4,35 zł/h |
| 3. dodatek 4-brygadowy energetyczny (art. 24 §2)..... | 4,95 zł/h |
| 4. dodatek za pracę w porze nocnej (art. 25 §3)..... | 5,85 zł/h |
| 5. dodatek za pracę świadczoną w dniu wolnym od pracy (art.28 §3) | 2,40 zł/h |
| 6. dodatek za pracę świadczoną w niedziele i święta (art.28 §3)..... | 5,00 zł/h |



MICHELIN

LEPSZA DROGA DO POSTĘPU