FIAT AUTO POLAND
Spółka Akcyjna

ZAKŁADOWY

UKŁAD ZBIOROWY PRACY

Tekst jednolity

MAJ 2007 ROK

DZIAŁ PIERWSZY

POSTANOWIENIA OGÓLNE

Art. 1

ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY dla pracowników Spółki FIAT AUTO POLAND S.A. z siedzibą w Bielsku-Białej , ul. Grażyńskiego 141

zawarty w dniu 31 maja 1996 roku na czas nieokreślony, pomiędzy :

FIAT AUTO POLAND S.A. w Bielsku- Białej, reprezentowaną przez

Pana Andrzeja Piętkę - Dyrektora Personelu i Organizacji

a

działającymi na terenie FIAT AUTO POLAND S.A. Zakładowymi Organizacjami

Związkowymi :

1. **Wspólna reprezentacja organizacji związkowych :**

   – Związek Zawodowy Metalowcy Organizacja Międzyzakładowa Służb Centralnych Pracowników Fiat Auto Poland S.A., Fiat Polska Sp. z o.o., Fenice Poland Sp. z o.o. Satiz Poland Sp. z o.o. , Comau Poland Sp. z o.o., F.A. Purchasing Polska Sp. z o.o., F.A. Powertrain Polska Sp. z o.o. w Bielsku Białej,

   – Związek Zawodowy Metalowcy Fiat Auto Poland S.A. Bielsko - Biała Zakład Karoserii Tychy,

   – Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników Organizacja Międzyzakładowa Fiat Auto Poland S.A., Fenice Poland Sp. z o.o., Magneti Marelli Poland S.A., Delfo Polska S.A., Comau Poland Sp. z o.o., F.A. Powertrain Polska Sp. z o.o., TNT Automotive- Logistics Sp. z o.o., Zakład Usług Technicznych Galwano – Technika I Sp. z o.o., Sistema Poland Sp. z o.o., Sirio Polska Sp. z o.o. w Bielsku – Białej,

   powołana na podstawie porozumienia z dn. 31.05.1995r. , reprezentowana przez Przewodniczących :

   Pana Ryszarda Buszał
   Pana Stanisława Młynarczyka
   Pana Władysława Pindóra

2. **Zakładowa Organizacja Związkowa Wolnego Związku Zawodowego Sierpień 80 Fiat Auto Poland S.A.,** reprezentowana przez Przewodniczącego**:**

   Pana Franciszka Gierota

3. **Międzyzakładowa Organizacja Związkowa Związku Zawodowego Inżynierów i Techników przy Fiat Auto Poland S.A.,** reprezentowana przez Przewodniczącego:

Pana Wojciecha Kuleja

4. **Międzyzakładowa Organizacja Związkowa Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Solidarność Fiat Auto Poland S.A.,** reprezentowana przez Przewodniczącą:

Panią Wandę Stróżyk

5. **Międzyzakładowa Organizacja Związkowa Chrześcijańskiego Związku Zawodowego Solidarność im. Ks. J. Popiełuszki**, reprezentowana przez Przewodniczącego:

Pana Andrzeja Maszerowskiego

Podstawę prawną do zawarcia niniejszego Układu stanowi Dział XI Kodeksu Pracy w brzmieniu ustalonym Ustawą z dnia 29 września 1994r. o zmianie Ustawy - Kodeks Pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1994r. Nr 113, poz. 547) oraz Ustawa o związkach zawodowych.

Art. 2

Układ zawarty jest dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawcę z zastrzeżeniem Art. 3 i 4 i obejmuje dziesięć działów zakresu przedmiotowego:

DZIAŁ I	POSTANOWIENIA OGÓLNE
DZIAŁ I[1]	CZAS PRACY
DZIAŁ I[2]	WARUNKI PRACY
DZIAŁ II	ZASADY WYNAGRADZANIA
DZIAŁ III	ZASADY PRZYZNAWANIA I WYPŁATY DODATKÓW DO WYNAGRODZENIA
DZIAŁ IV	ZASADY PRZYZNAWANIA INNYCH ŚWIADCZEŃ NIŻ WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ
DZIAŁ V	ZASADY POLITYKI PŁACOWEJ
DZIAŁ VI	DZIAŁALNOŚĆ SOCJALNA
DZIAŁ V I[1]	WZAJEMNE ZOBOWIĄZANIA STRON
DZIAŁ VII	POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Art.3

1. Układem nie są objęci:
Zarząd Spółki
Dyrektorzy Służb Centralnych
2. Układem w części dotyczącej zasad wynagradzania nie są objęci kierownicy jednostek produkcyjnych wyodrębnionych w strukturze Spółki.
3. Wynagrodzenie Kierowników poziomu D I określa Dyrektor Generalny Spółki z zachowaniem prawa tej grupy zatrudnionych do składników wynagrodzenia i ich wysokości minimalnych, określonych w niniejszym Układzie.

Art. 4

Do pracowników objętych Układem, których prawa i obowiązki regulują w sposób szczególny odrębne przepisy, postanowienia Układu stosuje się wyłącznie w zakresie nie uregulowanym tymi przepisami.

Art. 5

1. Układ zawarty jest na czas nieokreślony z możliwością jego wypowiedzenia na mocy porozumienia stron Układu lub z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron Układu.
Okres wypowiedzenia nie może być krótszy niż trzy miesiące.
2. Zmiany do Układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych w trybie przewidzianym do jego zawarcia z wyjątkiem przypadków w nim określonych.
3. Zmiany wysokości najniższego wynagrodzenia mające wpływ na postanowienia zawarte w niniejszym Układzie nie wymagają sporządzenia protokołów dodatkowych.

Art. 6

1. Ilekroć w niniejszym Układzie jest mowa o:

- ***a.*** *"Najniższym Wynagrodzeniu "* - rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie ustalone przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej;
- ***b.*** *„Spółce"* lub *„Pracodawcy"* - rozumie się przez to FIAT AUTO POLAND S.A. w Bielsku-Białej;
- ***c.*** *"Pracowniku"*- rozumie się przez to wszystkich pracowników objętych niniejszym Układem;
- *d.* *„Stronie Układu"* - rozumie się przez to Zakładowe Organizacje Związkowe i Zarząd Spółki;
- ***e.*** *"Zakładowej Organizacji Związkowej"* - rozumie się przez to wszystkie podstawowe jednostki organizacyjne działających w zakładzie pracy organizacji związkowych;
- ***f.*** "*Płacy Teoretycznej "* - rozumie się przez to teoretyczne wynagrodzenie pracownika dla przeciętnego nominalnego czasu pracy określonego dla danej grupy pracowników, obejmujące wszystkie składniki wynagrodzenia określone w umowie o pracę oraz inne składniki wynikające z niniejszego Układu - stałe i stale wypłacane.
- ***g.*** "*Dyrektorach Służb Centralnych*" - rozumie się przez nich osoby na stanowiskach (pozycjach struktury organizacyjnej), którym przekazane zostały uprawnienia i przypisane odpowiedzialności w zakresie wyboru linii i strategii zarządzania przedsiębiorstwem, wyrażone w pełnomocnictwach udzielonych przez Zarząd Spółki oraz podejmowania decyzji rodzących skutki ekonomiczne dla przedsiębiorstwa .
- ***h.*** "*Kierownikach jednostek produkcyjnych"* - rozumie się przez nich osoby na stanowiskach (pozycjach struktury organizacyjnej), którym przekazane zostały uprawnienia i przypisane odpowiedzialności wyrażone w pełnomocnictwach w zakresie kierowania jednostką produkcyjną w procesie przekształcania materiału w wyrób gotowy, zgodnie z przyjętą w Spółce strategią i określonymi wskaźnikami;
- ***i.*** "*Jednostce produkcyjnej*" - rozumie się przez to wyodrębnioną organizacyjnie część przedsiębiorstwa, realizującą proces produkcyjny w jego różnych fazach transformacji i procesu (od zaopatrzenia w surowce, aż do przekazania gotowego produktu), działająca zgodnie z przyjętymi w Spółce strategiami, metodami i wskaźnikami.
- ***j.*** "*Kierownikach poziomu D I*" - rozumie się przez nich osoby na stanowiskach kierownictwa wyższego charakteryzujących się duża złożonością zadań, szerokim obszarem działania oraz zakresem przypisanych odpowiedzialności w sferze zarządzania obszarem organizacyjnym .
- ***k.*** *"emerytów i rencistów"*- rozumie się przez nich byłych pracowników, których odejście z FAP S.A. nastąpiło w wyniku przejścia na emeryturę lub rentę.
- ***l.*** *"średniej płacy w FAP S.A."* **-** rozumie się sumę wynagrodzeń wypłaconych w okresie, dla którego wylicza się tę płacę podzieloną przez przeciętną liczbę zatrudnionych w tym okresie.

DZIAŁ PIERWSZY [1]

CZAS PRACY

ROZDZIAŁ I

Wymiar czasu pracy

Art. 6 [1]

1. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w okresie rozliczeniowym przyjętym w Regulaminie pracy, z zastrzeżeniem przepisów art. 129 [4] i art. 132 § 2 i 4 Kodeksu pracy.
2. Nie dotyczy to pracowników, których czas pracy określają odrębne przepisy.

Art. 6 [2]

Za czas pracy uznaje się czas pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w zakładzie lub w innym miejscu wyznaczonym zgodnie z umową o pracę i Regulaminem Pracy.

Art. 6 [3]

Praca wykonywana powyżej wymiaru określonego w Art. 6 [1] traktowana jest jako praca w godzinach nadliczbowych chyba, że przepisy szczególne stanowią inaczej.

Art. 6 [4]

Za pracę w niedzielę i święta uważa się pracę wykonywaną pomiędzy godziną 6 w tym dniu a godziną 6 następnego dnia.

Art. 6 [5]

1. Rozkład czasu pracy dla poszczególnych grup pracowniczych określa Regulamin pracy, z tym, że rozkład czasu pracy obejmujący wszystkie dni kalendarzowe tygodnia wymaga sporządzenia harmonogramu pracy.
2. Na stanowiskach pracy zorganizowanych w systemie pracy zmianowej godziny rozpoczynania i kończenia pracy określa się następująco:
I zmiana $6^{00} – 14^{00}$
II zmiana $14^{00} – 22^{00}$
III zmiana $22^{00} – 6^{00}$

Art. 6 [6]

1. Pracownikom przysługuje 30-to minutowa przerwa w pracy w ramach obowiązującego pracownika czasu pracy wynikającego z rozkładu czasu pracy, z tym, że pracownicy kabin emalii i rewizji podkładu jednostki produkcyjnej Lakiernia w Tychach korzystają z przerwy rotacyjnie, w okresie od godz. 8.00 do godz. 10.30, od 16.00 do godz. 18.30, od godz. 24.00 do godz. 2.30.

2. Pracownicy bezpośrednio- produkcyjni wykonujący operacje na liniach o napędzie mechanicznym korzystają z jednej indywidualnej przerwy wynoszącej średnio 25 minut na zmianę równą 450 minut efektywnego czasu pracy. Orientacyjnie przerwa będzie wykorzystywana w dwóch przedziałach czasowych, z których jedna wynosić będzie 10 minut a druga 15 minut. Aby zapewnić ciągłość procesu produkcyjnego w czasie wykorzystywania indywidualnej przerwy na danym stanowisku pracy będzie stosowane zastępstwo.
3. Pozostali pracownicy bezpośrednio- produkcyjni korzystają indywidualnie z jednej przerwy wynoszącej średnio 25 minut, w pierwszej kolejności podczas zatrzymania cyklu produkcyjnego a następnie zgodnie z wymaganą produkcją.

Art. 6 [7]

1. Czas pracy pracowników niepełnosprawnych nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo.
2. Czas pracy pracownika niepełnosprawnego zaliczonego do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.
3. Pracownik niepełnosprawny nie może być zatrudniony w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.
4. Przepisów ust. 1-3 nie stosuje się:
   1)do osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz
   2)gdy, na wniosek pracownika, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników wyrazi na to zgodę.
5. Szczegółowe zasady stosowania skróconych norm czasu pracy dla pracowników o których mowa w ust. 1 i 2 regulują powszechnie obowiązujące przepisy.

Art. 6 [8]

Zatrudnianie pracownika w godzinach nadliczbowych nie może być uznawane za stałą formę pracy. Pracodawca zobowiązuje się - o ile będzie to możliwe w danej sytuacji - do uprzedzenia pracownika o zamiarze zatrudnienia w godzinach nadliczbowych z jednodniowym wyprzedzeniem.

Art. 6 [9]

1. Pracownikowi, który bierze udział w szkoleniach, kursach, itp., na które został skierowany przez pracodawcę przysługuje zwolnienie z wykonywania pracy a czas nieobecności na stanowisku pracy wlicza się do czasu pracy.
2. Za czas szkolenia w dni robocze ponad obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie jak za godziny nadliczbowe.

ROZDZIAŁ II

Urlopy i zwolnienia od pracy

Art. 6 [10]

1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej urlopem.

Art. 6 [11]

1. Pracownik uzyskuje prawo do pierwszego urlopu z upływem 6 miesięcy pracy, w wymiarze połowy wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku.
2. Z upływem roku pracy pracownikowi przysługuje prawo do pozostałej części urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku.
3. Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

Art. 6 [12]

1. Wymiar urlopu wynosi:
1) 18 dni - po roku pracy,
2) 20 dni - po 6 latach pracy,
3) 26 dni - po 10 latach pracy.
2. Urlopu udziela się w dni robocze, za które uważa się wszystkie dni, z wyjątkiem niedziel i świąt określonych w odrębnych przepisach. Dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy nie wlicza się do urlopu.
3. W czterobrygadowej organizacji pracy dniami roboczymi są dni pracy wynikające z harmonogramu pracy.

Art. 6 [13]

Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. Co najmniej jedna część wypoczynku powinna obejmować nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Art. 6 [14]

1. W Spółce corocznie obowiązuje przerwa urlopowa w wymiarze co najmniej 14 dni kalendarzowych.
2. Urlopy są udzielane pracownikom zgodnie z planem urlopów, który jest ustalany przez pracodawcę w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Plan urlopów winien być uzgodniony do końca roku kalendarzowego poprzedzającego dany rok. Nie ustala się planu urlopów jeżeli zakładowe organizacje związkowe wyrażą na to zgodę.
3. Przesunięcie terminu urlopu na wniosek pracownika, umotywowany ważnymi przyczynami może nastąpić po uprzednim wyrażeniu zgody pracodawcy.
4. Pracodawca może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie pracy wymagają okoliczności nie przewidziane w chwili rozpoczynania urlopu.

Pracodawca jest zobowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu.

5. Jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy a w szczególności z powodu:
- czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
- odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- powołania na ćwiczenia wojskowe albo przeszkolenie wojskowe do 3 miesięcy
- urlopu macierzyńskiego,

pracodawca jest obowiązany przesunąć urlop na termin późniejszy w uzgodnieniu z pracownikiem biorąc pod uwagę wniosek pracownika i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy .

6. Część urlopu nie wykorzystana z powodu:
- czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
- odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- odbywania ćwiczeń wojskowych albo przeszkolenia wojskowego do 3 miesięcy,
- urlopu macierzyńskiego,

pracodawca jest obowiązany udzielić w terminie późniejszym w uzgodnieniu z pracownikiem biorąc pod uwagę wniosek pracownika i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy .

7. Urlopu nie wykorzystanego zgodnie z planem urlopów należy pracownikowi udzielić najpóźniej do końca pierwszego kwartału roku następnego.

Art. 6 [15]

Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika na czas obejmujący:

1) 3 dni - w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy,
2) 2 dni - w razie ślubu dziecka pracownika albo zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.

Art. 6 [16]

1. Pracodawca jest obowiązany zwolnić od prac pracownika z jednoczesnym zachowaniem prawa do wynagrodzenia jeżeli przepisy szczególne tak stanowią.

2. Pracownik może być zwolniony od pracy na czas niezbędny do załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych, które wymagają załatwienia w godzinach pracy. W takim przypadku czas zwolnienia może być odpracowany przez pracownika a odpracowanie to nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Art. 6 [17]

Zasady i tryb udzielania urlopów i zwolnień reguluje Kodeks pracy, Regulamin pracy i inne powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy

DZIAŁ PIERWSZY [2]

WARUNKI PRACY

I. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

ROZDZIAŁ I

Warunki bhp i świadczenia z nich wynikające

Art. 6 [18]

W Spółce powołuje się Komisję Bezpieczeństwa i Higieny Pracy.
Zadania Komisji określa Załącznik Nr 5.

Art. 6 [19]

Pracodawca jest obowiązany do zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki, a więc:
1) znać i stosować przepisy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy,
2) zatrudniać służbę bezpieczeństwa i higieny pracy jako organ doradczy, wykonawczy i kontrolny w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
3) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
4) wprowadzać i przestrzegać technologię i instrukcje stanowiskowe zapewniające bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Art. 6 [20]

Pracodawca w szczególności zobowiązany jest do:
1) stosowania środków zapobiegających chorobom zawodowym i innym schorzeniom związanym z warunkami środowiska pracy, zwłaszcza przez wprowadzenie rozwiązań technicznych eliminujących czynniki powodujące choroby zawodowe oraz utrzymanie w stanie stałej sprawności urządzeń niezbędnych do przeciwdziałania takim czynnikom,
2) informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami występującymi w pracy,
3) przeprowadzania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia - w czasie przeprowadzania których ma prawo uczestniczyć społeczny inspektor pracy- i podawanie ich wyników do wiadomości pracownikom oraz zakładowym organizacjom związkowym,
4) badania przyczyn powstawania chorób zawodowych, charakteru i rozmiaru zagrożenia, przystąpienia niezwłocznie do usuwania czynników powodujących powstawanie chorób zawodowych oraz zastosowania innych niezbędnych środków zapobiegawczych,
5) zgłaszania podejrzeń o choroby zawodowe do właściwych zakładów służby zdrowia oraz rejestrowanie podejrzeń o choroby zawodowe i chorób zawodowych,
6) przeniesienia - na podstawie orzeczenia lekarskiego - do innej odpowiedniej pracy pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej z zachowaniem dotychczasowej kategorii zaszeregowania,
7) wyspecyfikowania stanowisk pracy, na których będą zatrudniane osoby z przeciwwskazaniami do pracy na dotychczasowych stanowiskach,

8) w razie stosowania technologii i procesów z zastosowaniem czynników rakotwórczych lub innych czynników szkodliwych dla zdrowia, zastępować je, o ile to możliwe ze względów technologicznych inną substancją, czynnikiem lub procesem, który jest mniej szkodliwy dla zdrowia,
9) zapewnienia pracownikom odpowiednich pomieszczeń i urządzeń higieniczno - sanitarnych oraz niezbędnych środków higieny osobistej,
10) przeprowadzania szkoleń pracowników w zakresie bhp:
- wstępnych,
- okresowych,
- stanowiskowe przy zmianie stanowiska pracy,

oraz prowadzenia rejestru tych szkoleń,
11) bezpłatnego dostarczania pracownikom odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej chroniących przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy zgodnie z obowiązującą w Spółce tabelą norm opracowaną przez Komisję BHP,
12) niezwłocznego zbadania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz zastosowanie odpowiednich środków zapobiegawczych,
13) prowadzenia rejestru urazów doznanych w godzinach pracy oraz zgłoszeń zdarzeń zagrażających wypadkami,
14) zapewnienia pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy lub zachorował na chorobę zawodową, świadczeń z tego tytułu na zasadach i warunkach określonych odrębnymi przepisami,
15) przestrzegania zakazu zatrudniania kobiet i młodocianych przy pracach im wzbronionych,
16) realizowania zarządzeń organów nadzoru nad warunkami pracy, w tym Państwowej Inspekcji Pracy, Urzędu Dozoru Technicznego, Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy.

Art. 6 [21]

Pracownik jest obowiązany do przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, tj.:
1) znać i stosować obowiązujące przepisy i zasady bhp oraz brać udział w szkoleniach bhp oraz poddawać się egzaminom sprawdzającym,
2) wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bhp oraz przestrzegać wydawanych w tym zakresie wskazówek i poleceń przełożonych,
3) dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz utrzymywać ład i porządek w miejscu pracy,
4) stosować zgodnie z przeznaczeniem odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej
5) poddawać się badaniom lekarskim wstępnym , okresowym i kontrolnym,
6) zawiadamiać niezwłocznie przełożonych o zauważonym w zakładzie wypadku przy pracy albo zagrożeniu dla zdrowia lub życia ludzkiego,
7) zgłaszać natychmiast wszystkie urazy doznane w godzinach pracy oraz zauważone zagrożenia wypadkowe do bezpośredniego przełożonego.

Art. 6 [22]

1. W razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.
2. Jeżeli powstrzymywanie się od pracy nie usuwa zagrożenia, o którym mowa w ust. 1, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.
3. Za czas powstrzymywania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadkach o których mowa w ust. 1 i 2 pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.
4. Przepisy ust. 1 i 2 nie dotyczą pracownika, którego obowiązkiem pracowniczym jest ratowanie życia ludzkiego lub mienia.

Art. 6 [23]

Pracodawca jest zobowiązany zapewnić pracownikom odpowiednie warunki do higieny osobistej (szatnie, umywalki, natryski, ubikacje, pomieszczenia higieny osobistej dla kobiet) stosownie do liczby zatrudnionych pracowników zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Art. 6 [24]

Pracodawca jest zobowiązany zapewnić pracownikowi maszyny i urządzenia techniczne skonstruowane zgodnie z wymogami bhp i ergonomii i posiadające certyfikat na znak bezpieczeństwa wydany zgodnie z przepisami Ustawy o certyfikacji.

Art. 6 [25]

Pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego przewidywanych do stosowania na danym stanowisku.

Art. 6 [26]

Pracodawca zobowiązany jest do zapewnienia w każdym obszarze operacyjnym apteczki pierwszej pomocy oraz zabezpieczyć przez cały czas obecność osoby przeszkolonej w zakresie pierwszej pomocy.

Art. 6 [27]

Pracodawca jest zobowiązany zagwarantować higieniczne i estetyczne warunki do spożywania posiłków oraz do odpoczynku w czasie przerw w pracy i wydawać w okresie przerwy śniadaniowej herbatę dla pracowników fizycznych w jednostkach produkcyjnych.

Art. 6 [28]

Pracodawca zobowiązany jest wydawać pracownikom napoje w ilości uzasadnionej warunkami pracy.

Art. 6 [29]

1. Pracodawca jest zobowiązany wydawać nieodpłatnie:
   1) zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych odpowiednie napoje, jeżeli jest to niezbędne ze względów profilaktycznych,
   2) niezbędne środki higieny osobistej,
   3) ręczniki:
   a) pracownikom otrzymującym odzież roboczą - 2 ręczniki rocznie,
   b) pozostałym pracownikom - 1 ręcznik rocznie.
2. Rodzaje i zasady przydziału środków o których mowa w ust. 1 w oparciu o obowiązujące przepisy określa Komisja Bezpieczeństwa i Higieny Pracy.

Art. 6 [30]

1. Pracownikom przysługuje miesięczny ekwiwalent za pranie odzieży roboczej i ręczników w wysokości:
   I grupa - pracownicy uprawnieni do pobierania ubrań roboczych(tj. bluzy roboczej, spodni roboczych) za wyjątkiem pracowników pobierających ubrania robocze na okres „ do zużycia „ - 100% podstawy,
   II grupa -pozostali pracownicy uprawnieni do pobierania odzieży roboczej - 50% podstawy,
   III grupa -pracownicy uprawnieni wyłącznie do pobierania ręczników - 25% podstawy.
2. Podstawę ekwiwalentu stanowi średni koszt usługi pralniczej za dwa prania w miesiącu w wytypowanych zakładach pralniczych zlokalizowanych w obrębie miejsc zamieszkania pracowników Spółki w Bielsku-Białej i Tychach.
3. Wysokość podstawy będzie analizowana i uaktualniana dwa razy w roku:
   - od 1 kwietnia
   - od 1 października

   Wysokość ekwiwalentu ustala Dyrektor Personelu i Organizacji na wniosek Komisji Bezpieczeństwa i Higieny Pracy.
4. Ekwiwalent wypłacany jest kwartalnie, wraz z wypłatą wynagrodzenia za ostatni miesiąc kwartału, którego dotyczy.
5. Za miesiąc, w którym pracownik nie przepracował ani jednego dnia, niezależnie od przyczyny, ekwiwalent nie przysługuje.

ROZDZIAŁ II

Ochrona zdrowia

Art. 6 [31]

Pracodawca jest zobowiązany informować pracowników o ryzyku zawodowym, które związane jest z wykonywaną pracą oraz zasadach ochrony przed zagrożeniami.

Art. 6 [32]

1. Pracodawca jest zobowiązany współdziałać z zakładami służby zdrowia w zakresie opieki nad zdrowiem pracowników.
2. Osoba przyjmowana do pracy podlega bezpłatnym wstępnym badaniom lekarskim.

3. Pracownik podlega okresowym i kontrolnym badaniom lekarskim przeprowadzanym na koszt pracodawcy.
   Badania lekarskie okresowe i kontrolne przeprowadza się w godzinach pracy. Za czas nie wykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.
4. Pracodawca nie może dopuścić do wykonywania pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego wydanego po przeprowadzeniu badań o których mowa w ust. 2 i 3.
5. Pracodawca zapewnia całodobowe funkcjonowanie pomocy doraźnej *w* zakładach produkcyjnych zarówno w Bielsku-Białej jak i w Tychach.

Art. 6 [33]

Pracodawca w ramach posiadanej bazy zagwarantuje opiekę zdrowotną służącą zachowaniu, przywróceniu i poprawie zdrowia pracowników. Zakres badań i usług medycznych określa Załącznik Nr 11.

ROZDZIAŁ III

Wypadki przy pracy i choroby zawodowe

Art. 6 [34]

Pracodawca jest zobowiązany:

a) udzielić pierwszej pomocy pracownikowi , który uległ wypadkowi,
b) zabezpieczyć miejsce wypadku,
c) przeprowadzić dochodzenie powypadkowe
d) sporządzić właściwą dokumentację powypadkową,
e) podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom.

Art. 6 [35]

Koszty związane z ustaleniem okoliczności i przyczyn wypadków ponosi pracodawca.

Art. 6 [36]

Pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy lub zachorował na chorobę zawodową określoną w wykazie, o którym mowa w art. 237 § 1 pkt. 2 Kodeksu pracy, przysługują z tego tytułu świadczenia określone w odrębnych przepisach.

Art. 6 [37]

Pracodawca jest zobowiązany do przeszkolenia pracownika do pracy na nowym stanowisku, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie nabył prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, zabezpieczając mu osiągnięcie dotychczasowych zarobków.

Art. 6 [38]

1. W razie podejrzenia o chorobę zawodową pracodawca jest zobowiązany skierować pracownika do zakładu służby zdrowia właściwego do rozpoznania chorób zawodowych.
2. Pracodawca jest zobowiązany rejestrować podejrzenia o chorobę zawodową, stwierdzone choroby zawodowe i ich skutki.

Art. 6 [39]

1. W razie konieczności przeniesienia pracownika do innej pracy z powodu stwierdzenia objawów wskazujących na powstawanie choroby zawodowej, stwierdzonej orzeczeniem lekarskim - wydanym przez lekarza medycyny przemysłowej zakładowej służby zdrowia - pracownik powinien być we wskazanym terminie i na czas określony orzeczeniem, przeniesiony do innej pracy nie narażającej go na działanie czynnika, który wywołał konieczność przeniesienia.
   Jeżeli przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, stosuje się Art. 6^{37}.
2. Pracownik, który wskutek niezawinionego przez siebie wypadku przy pracy, bądź w rezultacie choroby zawodowej, uzyskał świadczenie rehabilitacyjne, zachowuje prawo do ponownego przyjęcia do pracy po zakończeniu okresu świadczenia, pod warunkiem zgody lekarza na pracę na proponowanym przez pracodawcę stanowisku, wynikającym z aktualnych możliwości zatrudnieniowych Spółki.

II. STOSUNKI PRACY

ROZDZIAŁ I

Zatrudnienie i zasady nawiązania i rozwiązania stosunku pracy

Art. 6 [40]

1. Pracodawca na podstawie oceny stanu zatrudnienia dokonywanej w świetle przyjętej strategii rozwoju potencjału społecznego Spółki, podejmuje decyzje o zatrudnieniu pracowników.
2. Każdorazowo zatrudnienie pracowników poprzedza proces doboru, który realizowany jest wg. zasad:
   1) w pierwszym rzędzie przeprowadzany jest dobór wewnętrzny, czyli obsadzenie stanowisk przez wykorzystanie istniejącego potencjału kadrowego,
   2) o ile w wyniku doboru wewnętrznego nie zostaną obsadzone wakujące stanowiska, dokonywany jest nabór zewnętrzny.

Art. 6 [41]

Doboru kandydatów w zależności od proponowanego stanowiska dokonuje się na podstawie:

1) analizy dokumentów,
2) wywiadu merytorycznego,
3) testów psychologicznych,
4) testów sytuacyjnych,
5) innych testów selekcyjnych,

6) badań lekarskich.

Art. 6 [42]

Przy przyjmowaniu kandydatów do pracy pracodawca powinien uwzględnić w pierwszej kolejności podania o przyjęcie do pracy tych osób, które mają takie same kwalifikacje w zawodach objętych przyjęciem jak inni kandydaci i są:

1) członkami, a zarazem jedynymi żywicielami rodziny pracownika zmarłego lub zwolnionego z powodu niezdolności do pracy wcześniej zatrudnionego u pracodawcy,
2) członkami rodziny lub opiekunami rodziny pracownika, który uległ u pracodawcy wypadkowi śmiertelnemu lub wypadkowi powodującemu trwałą niezdolność do pracy,
3) byłymi pracownikami zwolnionymi przez pracodawcę z przyczyn ekonomicznych,
4) członkami rodziny pracownika aktualnie zatrudnionego u pracodawcy.

Art. 6 [43]

Zatrudnienie następuje na podstawie zgodnego oświadczenia woli stron.

Art. 6 [44]

Umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie i zawierać precyzyjne nie budzące wątpliwości określenia dotyczące:

1) czasu trwania umowy i jej rodzaju,
2) stanowiska, rodzaju pracy i miejsca jej wykonywania ,
3) wynagrodzenia za pracę,
4) dodatkowych informacji wynikających z charakteru pracy,
5) zobowiązania pracownika do przestrzegania porządku i dyscypliny pracy.

Art. 6 [45]

Umowę o pracę zawiera się na:

1) czas określony,
2) czas wykonywania określonej pracy,
3) czas nieokreślony.

Art. 6 [46]

Każda umowa może być poprzedzona umową o pracę na okres próbny, nie przekraczający 3 miesięcy.

Art. 6 [47]

Ponadto w przypadkach uzasadnionych mogą być zawierane:

1) umowy o dzieło,
2) umowy zlecenia,
3) inne umowy dopuszczone prawem.

Wykonawcy tych umów są wyłączeni ze skutków niniejszego Układu.

Art. 6 [48]

Za zawarcie umowy o pracę oraz jej poprawność odpowiedzialność ponosi pracodawca.

ROZDZIAŁ II

Rozwiązywanie umów o pracę

Art. 6 [49]

Umowa o pracę rozwiązuje się:
1) na mocy porozumienia stron,
2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem),
3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia),
4) z upływem czasu na który była zawarta,
5) z dniem ukończenia pracy dla której wykonania była zawarta.

Art. 6 [50]

1. Każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na:
   1) okres próbny,
   2) czas nieokreślony.
2. Rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami.

Art. 6 [51]

1. W okresie wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w wysokości 2 dni roboczych przy wypowiedzeniu do 1 miesiąca i 3 dni roboczych przy wypowiedzeniu powyżej 1 miesiąca.
2. Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy, określonych w odrębnych przepisach, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej do jednego miesiąca; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia.
3. W razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy umowa o pracę zawarta na czas określony lub czas wykonania określonej pracy może być rozwiązana przez każdą ze stron za 2 tygodniowym wypowiedzeniem.

Art. 6 [52]

1. O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie zakładową organizację związkową reprezentującą pracownika, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.
2. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu pięciu dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia.

3. W razie nieuwzględnienia zgłoszonych w terminie zastrzeżeń zakładowej organizacji związkowej pracodawca przedstawia sprawę nadrzędnej organizacji związkowej - jeżeli zakładowa organizacja związkowa wchodzi w skład nadrzędnej organizacji związkowej - która wypowiada się w kwestii zastrzeżeń zakładowej organizacji związkowej w ciągu pięciu dni od przedstawienia sprawy.
4. Po rozpatrzeniu stanowiska nadrzędnej organizacji związkowej, a także w razie nie zajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.
5. Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.
6. Pracownik nie zrzeszony w związku zawodowym ma prawo do obrony swoich praw na zasadach dotyczących pracowników będących członkami związku zawodowego, jeżeli wybrana przez niego zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na obronę jego praw pracowniczych.

Art. 6 [53]

Przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy tzw. wypowiedzenia zmieniającego (z zastrzeżeniem art. 43 KP)

Art. 6 [54]

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia winna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy a także zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie do odwołania się do sądu pracy.

Art. 6 [55]

1. Pracodawca ma prawo rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika zgodnie z obowiązującymi przepisami w razie:
   1) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa , które uniemożliwia zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
   2) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
   3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.
2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę.
3. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:
   1) jeżeli niezdolność pracownika do pracy w skutek choroby trwa:
      a) dłużej niż 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,
      b) dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli

niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową,

2) w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione w pkt. 1 trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

4. Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn wymienionych w ust. 1 i 3 powinno być dokonane na piśmie wraz z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy i po uprzednim zawiadomieniu reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej zgodnie z obowiązującymi przepisami.

5. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 3 dni roboczych od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia.

6. W razie nieuwzględnienia zastrzeżeń zakładowej organizacji związkowej pracodawca podejmuje ostateczną decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

7. Pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn wymienionych w ust. 3 zgłosi swój powrót do pracodawcy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn.

Art. 6 [56]

Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe.

ROZDZIAŁ III

Obowiązki pracownika

Art. 6 [57]

Pracownik jest zobowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa.

Art. 6 [58]

Pracownik jest obowiązany dbać o dobro pracodawcy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Art. 6 [59]

Pracownik nie może bez zgody pracodawcy prowadzić konkurencyjnej wobec niego działalności w zakresie określonym w umowie.

ROZDZIAŁ IV

Obowiązki pracodawcy

Art. 6 [60]

Pracodawca jest obowiązany należycie traktować pracownika i szanować jego godność.

Art. 6 [61]

Pracodawca jest obowiązany do prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych.

Art. 6 [62]

W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy, pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą.

Art. 6 [63]

Pracodawca jest zobowiązany do przestrzegania postanowień Układu i Regulaminu Pracy oraz innych ustaleń między Stronami.

III. SZKOLENIE

ROZDZIAŁ I

Działalność szkoleniowa

Art. 6 [64]

1. Działalność szkoleniowa pracodawcy jest jednym z elementów działań mających zapewnić rozwój pracowników, przedsiębiorstwa i poprawę efektów ekonomicznych.
2. Głównym założeniem działalności szkoleniowej jest zapewnienie osiągnięcia następujących celów:
   - umożliwienie postępu organizacyjno technicznego oraz podniesienie poziomu jakości wyrobu i usług,
   - pełne wykorzystanie kwalifikacji pracowników,
   - identyfikowanie interesów pracowników z kierunkami rozwoju Spółki,
   - kształtowanie polityki szkoleniowej w powiązaniu z systemem awansowania i rozwoju pracowników oraz przygotowywanie i doskonalenie kadry rezerwowej.

Art. 6 [65]

1. Pracodawca opracowywuje roczne programy szkoleń pracowników.
2. Pracownicy zatrudnieni u pracodawcy mają obowiązek uczestnictwa w szkoleniach objętych programem szkoleń.

Art. 6 [66]

Podstawowymi formami szkolenia i doskonalenia zawodowego są:
- wykłady,
- kursy (propedeutyczne i specjalistyczne),
- seminaria,
- staże zawodowe i specjalistyczne,
- inne w miarę występujących potrzeb.

ROZDZIAŁ II

Prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy w zakresie szkolenia pracowników

Art. 6 [67]

1. Pracodawca ma obowiązek organizowania szkoleń w zakresie:
   a) bezpieczeństwa i higieny pracy,
   b) przepisów przeciwpożarowych,
   c) przepisów porządkowych związanych z systemem bezpieczeństwa przemysłowego,
   d) uprawnień dotyczących obsługi maszyn, urządzeń, środków transportowych.

2. Szkolenia o których mowa w ust. 1 pkt. a) organizowane są w formie szkoleń wstępnych odbywanych przez osoby nowozatrudnione oraz w formie szkoleń okresowych.

3. Udział pracownika w szkoleniach o których mowa w ust. 1 odbywa się w godzinach pracy i uczestnictwo w nich ma charakter obowiązkowy, a wszystkie koszty związane z organizacją szkoleń ponosi pracodawca.

Art. 6 [68]

1. Pracodawca organizuje szkolenia specjalistyczne a w szczególności dotyczące:
   - nowych metod pracy/ narzędzi pracy,
   - obsługi sprzętu komputerowego personalnego,
   - procedur dot. systemów technicznych, jakościowych, logistycznych i administracyjnych,
   - zasad organizacji i funkcjonowania przedsiębiorstwa,
   - specyficzne wg. wymogów danego obszaru funkcyjnego,
   - podstawowej i rozszerzonej znajomości języków.

2. Szkolenia powyższe mogą odbywać się zarówno w ramach godzin pracy jak i poza godzinami pracy.

Art. 6 [69]

Pracownik odbywający szkolenie w ramach Art. 6 [68] zawiera umowę z pracodawcą określającą wzajemne zobowiązania stron.

Art. 6 [70]

1. Pracownik przed upływem wyznaczonego w umowie okresu, jaki zobowiązał się przepracować u pracodawcy jednak nie dłuższego niż trzy lata, obowiązany jest do zwrotu

kosztów poniesionych na jego szkolenie przez pracodawcę w wysokości proporcjonalnej do czasu świadczonej pracy w trakcie szkolenia i po jego ukończeniu, jeżeli:
- sam rozwiąże stosunek pracy za wypowiedzeniem,
- pracodawca rozwiąże z nim stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika,

2. Pracodawca może odstąpić od żądania zwrotu kosztów w całości lub w części.

3. Pracodawca odstąpi od żądania zwrotu kosztów w całości jeżeli rozwiązanie stosunku pracy zostało spowodowane:
- szkodliwym wpływem wykonywanej pracy na zdrowie pracownika stwierdzonym orzeczeniem lekarskim Zakładowej Służby Zdrowia w razie gdy pracodawca nie przeniósł go do innej pracy odpowiedniej ze względu na stan zdrowia i kwalifikacje zawodowe w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim,
- brakiem możliwości dalszego zatrudniania ze względu na inwalidztwo.

DZIAŁ DRUGI

ZASADY WYNAGRADZANIA

ROZDZIAŁ I

Zasady ogólne

Art. 7

1. Pracownicy mogą być wynagradzani wg. jednej z następujących form wynagradzania:
- akordowej,
- akordowej z premią,
- czasowej,
- czasowej z premią,
- prowizyjnej.

2. Decyzję o zastosowaniu dla określonych grup pracowników odpowiedniej formy wynagradzania podejmuje Dyrektor Organizacji i Personelu Spółki w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

3. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych otrzymują wynagrodzenie zasadnicze określone stawką godzinową pomnożoną przez liczbę przepracowanych godzin.

4. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach nierobotniczych otrzymują wynagrodzenie zasadnicze określone stawką miesięczną.

5. Pracownikowi przysługuje za pracę wynagrodzenie zasadnicze wynikające z przyznanej kategorii zaszeregowania i stawki wynagrodzenia, a także inne składniki wynagrodzenia ustalone w niniejszym Układzie.

6. Wynagrodzenie przysługuje pracownikowi za roboty (wyroby, usługi) wykonane zgodnie z określonymi warunkami technicznymi, technologicznymi i jakościowymi lub innymi ustaleniami, co do odbioru prac.

6.1 Za wadliwe wykonanie z winy pracownika produktów lub usług wynagrodzenie nie przysługuje.

6.2 Jeżeli wadliwość produktu lub usługi została usunięta przez pracownika, przysługuje mu wynagrodzenie, z tym, że za czas pracy przy usuwaniu wad wynagrodzenie nie przysługuje.

7. Wynagrodzenie pracownika za pełny miesięczny wymiar czasu pracy nie może być niższe od najniższego wynagrodzenia.
8. W przypadku składników wynagrodzenia określonych stałą stawką miesięczną, składniki te ulegają zmniejszeniu w przypadku urlopów bezpłatnych oraz nawiązania i rozwiązania stosunku pracy w ciągu miesiąca.
9. W przypadku przestoju nie ulegają zmniejszeniu:
   - dodatek za staż pracy FAP S.A.,
   - zamrożona wysługa lat FSM,
   - dodatek „31.08.93r.”,
   - dodatek za pracę w porze nocnej , jeżeli pracownik pozostaje w miejscu świadczenia pracy.

Art. 8

1. W przypadku skierowania pracownika na przeszkolenie, wypłaca się pracownikowi przez okres szkolenia wynagrodzenie obliczone jak za urlop wypoczynkowy bez uwzględnienia w nim wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.
2. Okres przeszkolenia może trwać do 3 miesięcy, a w przypadku konieczności osiągnięcia specjalnych kwalifikacji może być przedłużony do 6 miesięcy.
3. Pracownik wykonujący w czasie szkolenia prace normowane otrzymuje wynagrodzenie za wykonaną pracę, jednak nie niższe od określonego w ust. 1.

Art. 9

Pracownik czasowo oddelegowany do pracy na wskazanym stanowisku ma prawo w okresie oddelegowania do zarobku wynikającego z dotychczasowej kategorii zaszeregowania a także do przysługujących na tym stanowisku dodatków.

Art. 10

1. Tabela płac obejmuje 18 poziomów płacowych:
   - 11 poziomów płacowych dla stanowisk robotniczych
   - 16 poziomów płacowych dla stanowisk nierobotniczych
2. Rozpiętość stawki w najniższym poziomie płacowych do stawki w najwyższym poziomie płacowym nie może być niższa jak 1:4.
3. Stawki godzinowe dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych wynikają z podzielenia miesięcznej stawki dla poszczególnych poziomów płacowych przez 178 godzin.
4. Aktualizacja tabeli następuje poprzez podwyższenie stawki określonej dla najniższego poziomu płacowego, a następnie wszystkich w niej zawartych stawek o wskaźnik określony dla danego poziomu płacowego z zastrzeżeniem ust. 3.
5. Zmiany tabeli mogą być realizowane jako podwyżka Minimalnej Płacy Gwarantowanej z jednoczesnym wchłonięciem Super Minimum Indywidualnego w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.
6. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników płatnych miesięcznie w celu ustalenia dopłat za godzinę pracy ustala się w wysokości 1/178 miesięcznej płacy.

Art. 11

Pracownicy otrzymują wynagrodzenie za dany miesiąc z dołu, w terminie ustalonym w Regulaminie pracy.

Art. 12

1. Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, pracownik ma prawo do poufności danych dotyczących jego wynagrodzenia.
2. W celu zagwarantowania takiego prawa zakazuje się rozpowszechniania informacji dotyczących wynagrodzeń indywidualnych pracowników, za wyjątkiem przypadków szczegółowo określonych przez prawo.

ROZDZIAŁ II

Zaszeregowanie i awansowanie pracownika

Art. 13

1. Zakwalifikowanie pracowników do poszczególnych kategorii dokonuje się na podstawie Taryfikatora Kwalifikacyjnego - Załącznik Nr 2.
2. Przeszeregowanie pracownika do wyższej kategorii następuje z inicjatywy bezpośredniego przełożonego w ramach obowiązującego taryfikatora kwalifikacyjnego przy uwzględnieniu zasad oceny zawartych w Regulaminie Zaszeregowania i Rozwoju Zawodowego-Załącznik Nr 2.

Art. 14

Jeżeli praca określona w umowie o pracę nie wypełnia pracownikowi całkowicie czasu pracy, może mu być powierzona, doraźnie lub na stałe, praca dodatkowa, uzupełniająca. Za wykonanie pracy uzupełniającej pracownik nie otrzymuje dodatkowego wynagrodzenia.

ROZDZIAŁ III

Składniki wynagrodzenia

Art. 15

1. Układ określa następujące składniki wynagrodzenia:
   - płaca zasadnicza
   - premia miesięczna
   - dodatek funkcyjny
   - dodatek brygadzistowski
   - dodatek za pracę w nocy
   - dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych
   - dodatek za pracę w warunkach szkodliwych,
   - dodatek za pracę w bezpośredniej produkcji
   - dodatek za staż pracy,
   - wynagrodzenie za przestój

– zamrożona wysługa lat FSM
– dodatek „31.08.93r.”

oraz:

– nagrody jubileuszowe
– odprawy emerytalno -rentowe
– premia urlopowa
– nagrody okolicznościowe
– inne dodatki

2. Stawka płacy zasadniczej składa się z:

– Minimalnej Płacy Gwarantowanej
– Super Minimum

Kwoty te będą ustalane i wykazywane jako odrębne pozycje.

Dla pracowników, dla których odrębne przepisy przewidują skrócony czas pracy, stosuje się stawki skorygowane wskaźnikiem skrócenia czasu pracy.

Dla pracowników na stanowiskach robotniczych Straży Pożarnej i Straży Zakładowej zatrudnionych w systemie równoważnego czasu pracy, stosuje się godzinowe stawki indywidualnych płac zasadniczych z uwzględnieniem współczynnika 1,20.

3. Stawki Minimalnej Płacy Gwarantowanej dla poszczególnych poziomów i stopni zaszeregowania określa tabela stanowiąca Załącznik Nr 3.

Dla stanowisk robotniczych tabela ta jest określona w stawkach godzinowych.

Dla stanowisk nierobotniczych tabela ta jest określona w stawkach miesięcznych.

4. Super Minimum tworzy kwota indywidualnej płacy zasadniczej przewyższająca stawkę określoną w tabeli, o której mowa w ust. 3.

Super Minimum mogą zwiększać lub tworzyć kwoty podwyżek indywidualnych, przyznanych pracownikom w związku z oceną ich pracy.

Przyznane kwoty Super Minimum nie ulegają obniżeniu z zastrzeżeniem Art.10, ust. 5.

5. W przypadku trwałej zmiany warunków pracy, w wyniku której ulega zmianie poziom i stopień zaszeregowania następuje stosowna zmiana indywidualnej płacy zasadniczej poprzez zwiększenie lub zmniejszenie minimalnej płacy gwarantowanej.

Art. 16

1. W celu ścisłego powiązania systemu płac z wydajnością tworzy się fundusz premii z przeznaczeniem na premie dla pracowników za efekty ich pracy.

2. W tym celu wprowadza się w Spółce premię miesięczną, której warunki i tryb wypłaty określa Załącznik Nr 4.

Art. 17

1. Za czas niezawinionego przez pracownika przestoju przysługuje wynagrodzenie wynikające z płacy zasadniczej.

2. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika wynagrodzenie nie przysługuje.

3. Pracodawca może na czas przestoju nie zawinionego lub zawinionego przez pracownika powierzyć mu pracę zastępczą. Nie uzasadniona odmowa wykonania pracy zastępczej powoduje utratę prawa do wynagrodzenia przestojowego.

4. Jeżeli w czasie przestoju nie zawinionego pracownik wykonuje pracę zastępcze przysługuje mu wynagrodzenie za tę pracę, nie niższe jednak od wynagrodzenia ustalonego wg. zasad o których mowa w ust. 1.

5. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika a pracownik podjął pracę wskazaną przez przełożonego przysługuje wyłącznie wynagrodzenie przewidziane za pracę zastępczą.

DZIAŁ TRZECI

ZASADY PRZYZNAWANIA I WYPŁATY DODATKÓW DO WYNAGRODZENIA

Art. 18

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Konkretne stawki dodatków funkcyjnych w ramach stawek przewidzianych poniższą tabelą ustala Dyrektor Personelu i Organizacji Spółki.
   Tabela miesięcznych dodatków funkcyjnych:

L.p.		Kwota miesięczna w zł.
1.	Kierownicy poziomu C - D	do 335 zł
2.	Kierownicy poziomu B - C	do 150 zł

3. Dodatek funkcyjny przysługuje wyłącznie w okresie pracy na danym stanowisku kierowniczym uprawnionym do dodatku.

Art. 19

1. Pracownicy kierujący pracą brygady (sekcji, plutonu, warty) w zespole liczącym co najmniej 5 osób (łącznie z brygadzistą), za kierowanie, organizowanie i nadzorowanie pracy zespołu otrzymują dodatek.
2. Dodatek ustala się w wysokości 23,07 zł / m-c.
3. Dodatek przysługuje wyłącznie za czas przepracowany z brygadą.

Art. 20

1. Pracownikom pracującym w porze nocnej za każdą godzinę pracy przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 1,75 zł.
2. Przez czas przepracowany w porze nocnej rozumie się w Spółce czas od godziny 22:00 do 6:00 rano.

Art. 21

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:
   1) 50 % godzinowej stawki wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika - za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych na dobę w dni robocze zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy,
   2) 100 % godzinowej stawki wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika - za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nadliczbowych

przypadających w nocy, niedziele, święta i dni wolne od pracy zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy,

3) 120 % godzinowej stawki wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika – za pracę w godzinach nadliczbowych w dni wolne od pracy tzw. „soboty zbiorowe" po przekroczeniu przez pracownika 80 godzin pracy w godzinach nadliczbowych w tzw. „soboty zbiorowe".

2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje za pracę w niedzielę i święto w normalnym czasie pracy, jeżeli pracownikowi udzielono innego dnia wolnego od pracy w tygodniu."

3. Kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych Spółki, za wyjątkiem mistrzów/ kierowników zespołu technologicznego, wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinnych nadliczbowych.

Pracownikom tym, przysługuje jednak prawo do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy wykonanej na polecenie pracodawcy w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę, święto lub w dniu wolnym od pracy, jeżeli za pracę w tym dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Art. 22

1. Pracownikom przysługują dodatki za prace wykonane w warunkach szkodliwych dla zdrowia, w wysokości uzależnionej od rodzaju i ilości czynników szkodliwych.

2. Dodatki, o których mowa w ust. 1 przysługują jeżeli na danych stanowiskach pracy są stale przekroczone najwyższe dopuszczalne stężenia i natężenia czynników szkodliwych dla zdrowia, określone w odrębnych przepisach.

3. Wykaz prac szkodliwych dla zdrowia ustala i aktualizuje Komisja BHP- której skład, zadania i kompetencje określa Załącznik Nr 5 - na podstawie wyników pomiarów, których zasady i częstotliwość określają obowiązujące przepisy.
Wykaz tych stanowisk ustali w/w Komisja w terminie do końca 1996r.

4. Za każdą godzinę przepracowaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia przysługuje dodatek w następującej wysokości:

- za prace zaliczone do I stopnia szkodliwości - 0,25 zł
- za prace zaliczone do II stopnia szkodliwości - 0,37 zł

4.1. Do pierwszego stopnia szkodliwości zalicza się prace w warunkach, w których stale występują przekroczenia norm jednego czynnika, za wyjątkiem przekroczenia norm substancji o udowodnionym epidemiologicznie działaniu rakotwórczym u ludzi.

4.2.Do drugiego stopnia szkodliwości zalicza się prace w warunkach, w których stale występują przekroczenia norm substancji o udowodnionym epidemiologicznie działaniu rakotwórczym u ludzi oraz prace w warunkach, w których jednocześnie stale występują przekroczenia norm dwóch lub więcej czynników.

5. W razie zbiegu uprawnień do dodatków, o których mowa w ust. 4 przysługuje tylko jeden dodatek o wyższej stawce.

Art. 23

1. Pracownikom zatrudnionym w bezpośredniej produkcji przysługuje dodatek za pracę w bezpośredniej produkcji.

2. Wysokość dodatku za pełny miesiąc pracy jest jednakowa dla wszystkich pracowników zaszeregowanych do danego poziomu i stopnia i wynosi:

Poziom/ Stopień zaszeregowania	Relacje stawek	Kwota miesięczna w zł
A 2	1	-
A 1	1,10	-
B 2	1,175	69,20
B 1	1,25	73,61
C 2	1,32	77,73
C 1	1,40	82,45
D 2	1,48	87,16
D 1	1,55	91,28
E 3	1,65	-
E 2	1,75	-
E 1	1,87 „	-

Art. 24

1. W przypadku szczególnych rodzajów pracy, pracownikowi oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje specyficzny dodatek, między innymi:
   a) dodatek dla społecznych inspektorów pracy
   b) dodatek dla płatników
   c) dodatek za szczególne prace związane z tłumaczeniem
   d) dodatek dla członków zespołów płatniczych
2. Dodatki, o których mowa w ust. 1 zostaną wypłacone wg. następujących wielkości:
   a) dodatek dla społecznych inspektorów pracy:
   - indywidualna stawka godzinowa z premią x limit godzin zatwierdzony przez Kierownika Personelu i Organizacji Jednostki Produkcyjnej
   b) dodatek dla płatników :
   - 0,05% od miesięcznej kwoty wynagrodzeń pobieranych do wypłaty
   c) dodatek dla członków zespołów płatniczych - w wys. 12,30 zł/ m-c.
   d) dodatek za szczególne prace związane z tłumaczeniem - do 30% płacy zasadniczej.
3. Dyrektor Personelu i Organizacji może przyznać pracownikowi indywidualny dodatek, na wniosek komórki organizacyjnej, do której należy dany pracownik po potwierdzeniu przez szefa obszaru personelu jednostki organizacyjnej, do której pracownik należy w przypadku zawodów/ specjalności trudno dostępnych na rynku pracy / skomplikowanych zawodów i profesjonalności o nietypowym charakterze.
4. Wypłata dla pracownika w/w dodatków będzie określona na piśmie i obejmuje:
   a. rodzaj wykonywanej pracy,
   b. wysokość dodatku,
   c. ewentualny okres, przez który będzie wypłacony dodatek
5. Dodatki, o których mowa w ust. 1 nie przysługują za okres nieobecności w pracy, bez względu na rodzaj nieobecności.

DZIAŁ CZWARTY

ZASADY PRZYZNAWANIA INNYCH ŚWIADCZEŃ NIŻ WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

Art. 25 [*obowiązuje do 31.08.2007***]**

1. Pracownikom przysługuje miesięczny dodatek za staż pracy w wysokości 1,8% za każdy przepracowany pełny rok w Spółce, nie więcej niż za 10 lat obrachunkowych licząc od daty nabycia prawa do wysługi z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Do dodatku, o którym mowa w ust. 1, pracownik nabywa prawo po przepracowaniu pięciu lat pracy, ale nie wcześniej niż po roku pracy od dnia 31.08.1993r.
3. Do okresu pracy, od którego zależy uzyskanie prawa do dodatku za staż pracy
   – dla pracowników zatrudnionych w dniu 31.08.1993r. wlicza się poprzednie okresy pracy
   – dla pracowników zatrudnionych po dniu 31.08.1993r. liczy się okres pracy od dnia zatrudnienia w Spółce.
4. Do okresu pracy wymaganego do nabycia prawa do dodatku zalicza się także okresy:
   a) nie wykonywania pracy z powodu :
   I) odbywania zasadniczej lub okresowej służby wojskowej, ćwiczeń itp.
   II) urlopu wychowawczego
   III) urlopu bezpłatnego udzielonego pracownikom powołanym do pełnienia z wyboru funkcji w organizacjach związkowych.
   b) przerwy w zatrudnieniu spowodowanej zwolnieniem pracownika z pracy jeżeli został przywrócony do pracy na podstawie prawomocnego orzeczenie lub ugody
5. Podstawą wymiaru dodatku za kolejny rok obrachunkowy stanowi średnia płaca Spółki za ubiegły rok obrachunkowy pomniejszona o wypłaconą w tym okresie wysługę lat.
   Przez rok obrachunkowy rozumie się kolejne okresy 12 miesięczne licząc od daty 31.08.1993r.
6. Indywidualną kwotę dodatku za staż pracy w danym roku obrachunkowym stanowi iloczyn podstawy określonej w ust. 5 i procentu określonego w ust. 1 i jest wielkością stałą.
7. W przypadku korzystania przez pracownika z niepłatnych zwolnień od pracy wysługa za dany miesiąc (okres) będzie zmniejszona stosownie do wymiaru zwolnienia.
8. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy dodatek za staż pracy oblicza się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy ustalonego w umowie o pracę.
9. Dodatek za staż pracy wypłaca się co miesiąc
   - począwszy od następnego miesiąca po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa do dodatku nastąpiło w trakcie miesiąca.
   - za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

Art. 25 [obowiązuje od 1.09.2007r.]

1. Pracownikowi przysługuje miesięczny dodatek za staż pracy po 5 latach pracy w Spółce. Dodatek ten wzrasta za każdy następny rok pracy i nie może przekroczyć wartości odpowiadającej 10 okresom rocznym aż do osiągnięcia kwoty dodatku po 14 i więcej latach pracy wg tabeli poniżej:

	kwota w zł/ miesiąc
mniej niż 5 lat pracy	***-***
po 5 latach pracy	***58,51***

po 6 latach pracy	*117,02*
po 7 latach pracy	*164,37*
po 8 latach pracy	*214,31*
po 9 latach pracy	*256,44*
po 10 latach pracy	*294,97*
po 11 latach pracy	*332,67*
po 12 latach pracy	*369,16*
po 13 latach pracy	*402,58*
po 14 i więcej latach pracy	*432,81*

2. ***Do okresów pracy w Spółce, uprawniających do dodatku za staż pracy, wlicza się także inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze u danego pracodawcy.***
3. ***Dodatek za staż pracy przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.***
4. ***Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy dodatek za staż pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy ustalonego w umowie o pracę.***
5. ***Dodatek za staż pracy wypłaca się w terminie wypłaty wynagrodzenia:***
   1) ***począwszy od następnego miesiąca po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa do dodatku nastąpiło w trakcie miesiąca,***
   2) ***za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.***

[Zasady szczególne]

Dodatki za staż pracy, ustalone na podstawie dotychczasowych zasad za maksymalnie 10 okresów rocznych, wypłacane są nadal w uzyskanej indywidualnej kwocie miesięcznej. Mając na celu zapewnienie każdemu pracownikowi równej kwoty dodatku za maksymalny 10 letni okres, ustala się stopniowe podwyższanie dodatków za staż pracy tym pracownikom wg tabeli poniżej:

Dodatek za 10 letni okres ustalony w okresie:	*Kwota dodatku za staż pracy zł/miesiąc*		
	od 1.09.2007	*od 1.09.2008*	*od 1.09.2009*
od 1.09.2003 – do 31.08.2005	*364,60*	*401,15*	*432,81*
od 1.09.2005 – do 31.08.2006	*indywidualna kwota dodatku (364,60)*	*401,15*	*432,81*
od 1.09.2006 – do 31.08.2007	*indywidualna kwota dodatku (401,15)*	*indywidualna kwota dodatku (401,15)*	*432,81*

Art. 26

Pracownikom zatrudnionym przed dniem 1.09.1993r. , którzy przed tą datą nabyli prawo do wysługi lat na podstawie Porozumienia o ZSW z dnia 1.01.1991r., ustalona na dzień 31.08.93r. kwota wysługi lat stanowi miesięczny dodatek „zamrożona wysługa lat FSM”

Art. 27

Dodatek „31.08.93r.” przysługuje pracownikom, którzy przed dniem wejścia w życie Układu nabyli prawo do w/w dodatku zgodnie z zasadami, które obowiązywały przy jego wprowadzeniu.

Art. 28

1. Za wieloletnią pracę pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa.
2. Zasady ustalania prawa do nagrody, sposobu naliczania oraz wypłaty nagrody jubileuszowej określa Załącznik Nr 6.

Art. 29

1. Pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w razie rozwiązania stosunku pracy w związku z nabyciem przez tego pracownika prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej.
2. Zasady, warunki i wysokość odprawy określa Załącznik Nr 7.

Art. 30

1. Pracownicy zatrudnieniu w Spółce do dnia 30 czerwca danego roku kalendarzowego nabywają prawo do premii urlopowej.
2. Zasady i tryb wypłaty premii określa Załącznik Nr 8.

Art. 31

1. Pracodawca zobowiązuje się do wypłacenia pracownikom nagrody okolicznościowej z okazji Świąt Bożego Narodzenia, której wysokość określi Dyrekcja Fiat Auto Poland S.A. na podstawie oceny sytuacji ekonomicznej Spółki , która zostanie przedstawiona zakładowym organizacjom związkowym.
2. Uprawnieni do nagrody są wszyscy pracownicy Spółki zatrudnieni w dniu jej wypłaty.

Art. 31[1]

1. Pracownikom przysługuje premia efektywnościowa.
2. Zasady tworzenia i wypłaty premii określa Załącznik Nr 10.

DZIAŁ PIĄTY

ZASADY POLITYKI PŁACOWEJ

Art. 32

1. Podwyżki wynagrodzeń w ramach prowadzonej przez Spółkę polityki płacowej będą dokonywane poprzez:
   a) podwyżki zbiorowe
   b) podwyżki indywidualne
   c) nagrody
   d) przeszeregowania

2.1. Strony spotykają się dwa razy w roku, aby ocenić oficjalne wskaźniki makroekonomiczne kraju, rozwój rynku motoryzacyjnego i sytuację pracowników Fiat Auto Poland S.A.

2.2. Termin, wysokość i formę podwyżek zbiorowych ustalają strony Układu.

3. Podwyżki indywidualne są realizowane w zakresie środków przewidzianych na ten cel. Kwoty środków, ilość osób objętych podwyżkami oraz poziom tych podwyżek są określane przez Dyrekcję Spółki.
4. W ramach środków przewidzianych na wynagrodzenia Dyrekcja będzie mogła wypłacić nagrody.
   Nagrody będą przyznawane pracownikom, którzy w szczególny sposób przyczynili się do realizacji zadań jednostki produkcyjnej, realizowali dodatkowe zadania lub osiągnęli wyniki, które zasługują na szczególne wyróżnienie.
5. Warunki awansu pracownika na wyższe poziomy, grupy i stopnie zaszeregowania i związane z nimi stopnie płacowe są określone w Regulaminie Zaszeregowania i Rozwoju Zawodowego.
6. Strony ustalają, iż w okresie najbliższych 3 lat od zarejestrowania Układu rozważy się ewentualną możliwość zwiększenia rozpiętości i szczeblowości obecnej tabeli płac.
7. O podwyżkach i nagrodach indywidualnych - ilości osób i wydanych środkach - Dyrekcja powiadomi Zakładowe Organizacje Związkowe na piśmie w terminach kwartalnych.
   W tym samym trybie przekazywana będzie informacja o średniej płacy FAP S.A.
8. Strony w terminie do końca 1996r. ustalą kryteria przyznawania podwyżek i nagród indywidualnych.

DZIAŁ SZÓSTY

DZIAŁALNOŚĆ SOCJALNA

Art. 33

Na podstawie art. 4 ust.1 Ustawy z dnia 4 marca 1994 o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. u. nr 43, poz. 163 z późniejszymi zmianami) strony ustalają, że w Spółce nie tworzy się zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Art. 34

Spółka stwarza sprzyjające warunki dla organizacji wypoczynku i rekreacji, uprawiania sportu i uczestnictwa pracowników w życiu kulturalnym.
Cel ten jest realizowany poprzez udzielanie pomocy finansowej sekcjom Centrum Kultury i Rekreacji FAP S.A. w realizacji takich działań jak:

- zajęcia rekreacyjne i kulturalne,
- szkółki i kursy dla początkujących,

- zawody i imprezy z udziałem innych stowarzyszeń,
- obozy i zgrupowania,
- wynajem obiektów sportowo - rekreacyjnych,
- imprezy kulturalne.

Art. 35

Spółka otacza opieką dzieci pracowników poprzez między innymi:
- organizowanie i dofinansowanie koloni dla dzieci ze szczególnymi preferencjami dla osób samotnie wychowujących dzieci oraz obojga rodziców pracujących w FAP,
- zorganizowanie imprezy "choinkowej" z upominkami.
- przyznawanie stypendiów dla uczniów / studentów deklarujących chęć podjęcia pracy w FIAT AUTO POLAND S.A. po zakończeniu nauki, wg potrzeb Spółki.

Art. 36

W przypadkach losowych, które dotknęły pracownika lub członka jego rodziny Spółka - na wniosek pracownika, zaopiniowany przez bezpośredniego przełożonego - może udzielić bezzwrotnej zapomogi.

Art. 37

Spółka corocznie, na przełomie maja i czerwca danego roku, organizuje w dniu wolnym od pracy Dzień Pracownika Fiat Auto Poland S.A.

Art. 38

1. Pracownicy oraz emeryci i renciści FIAT AUTO POLAND S.A. mają prawo do zakupu samochodu produkcji Fiat Auto, jeden raz w roku kalendarzowym, w cenie obniżonej o wartość ustaloną przez Dyrekcję Spółki.
2. Ceny samochodów dla poszczególnych modeli określa Dyrekcja Spółki w specjalnym cenniku samochodów.

Art. 39

1. W Spółce powołuje się Komisję Socjalną w składzie:
   - ośmiu przedstawicieli Dyrekcji Personelu i Organizacji
   - po jednym przedstawicielu Zakładowej Organizacji Związkowej
2. Do zadań Komisji należy:
   - opiniowanie celów i podziału środków przeznaczonych przez Spółkę na poszczególne cele socjalne,
   - wnioskowanie zmian w zakresie propozycji podziału środków na poszczególne cele działalności socjalnej,
   - wnioskowanie zmian w zakresie zasad i warunków prowadzenia poszczególnych działalności.

Art. 40

1. Kierunki działalności socjalnej i środki na nią przeznaczone ustalane są corocznie przez Spółkę.
2. Podział środków wyznaczonych przez Spółkę na poszczególne działalności i określenie zasad i warunków ich realizacji odbywać się będą po rozpatrzeniu wniosków Komisji.

Art. 41

Spółka deklaruje gotowość do podjęcia działań sprzyjających utrzymaniu więzi z emerytami i rencistami byłymi pracownikami FIAT AUTO POLAND S.A.
Sposób realizacji tego artykułu zawnioskuje w/w Komisja.

DZIAŁ SZÓSTY [1]

WZAJEMNE ZOBOWIĄZANIA STRON

ROZDZIAŁ I

Postanowienia ogólne

Art. 41[1]

1. Strony uznają, że jednym z niezbędnych założeń w zakresie osiągania celu jakim jest produkcja wyrobu konkurencyjnego na poziomie międzynarodowym - zarówno jeżeli chodzi o jakość jak i koszty umożliwiające zachowanie konkurencyjności - jest stworzenie poprawnego systemu stosunków pracodawca / zakładowa organizacja związkowa wewnątrz Fiat Auto Poland S.A.
2. Strony uznają, że poprawnie nakreślony schemat stosunków pomiędzy nimi, stworzy podstawy do dialogu, niezbędnego do rozwiązywania problemów leżących we wspólnym interesie, w sposób konstruktywny, umożliwiający zapobieganie kontrowersjom i konfliktom.

Art. 41[2]

Pracodawca uznaje zakładową organizację związkową jako wyłącznego reprezentanta zbiorowych i indywidualnych interesów pracowników, emerytów i rencistów FAP S.A. i potwierdza intencję stworzenia takiego systemu wzajemnych stosunków, który stworzy dla Stron warunki do zwiększenia okazji i miejsc do dialogu.

Art. 41[3]

Pracodawca zobowiązuje się do nie podejmowania żadnych działań restrykcyjnych i dyskryminujących w stosunku do pracowników z tytułu przynależności związkowej i działalności w charakterze przedstawicieli związkowych.

Art. 41[4]

Zakładowe organizacje związkowe, będące Stroną Układu, akceptują taki model wzajemnych stosunków , zobowiązując się do unikania konfliktowych sytuacji w celu stworzenia podstaw równowagi społecznej niezbędnej dla rozwoju Spółki i jej pracowników.

Art. 41[5]

Strony kształtując model wzajemnych stosunków deklarują:
1) Fiat Auto Poland S.A. :
a) dbać o interesy Spółki,
b) stwarzać podstawy równowagi społecznej w Spółce,
c) umożliwiać działalność zakładowym organizacjom związkowym w oparciu o obowiązujące prawo, stwarzać warunki lokalowe i techniczne do ich funkcjonowania,
d) respektować prawo związków zawodowych do wolności i niezależności.
2) Zakładowe Organizacje Związkowe:
a) respektować prawo Spółki do samostanowienia i niezależności ekonomicznej
b) być wyrazicielem i obrońcą interesów załogi.

ROZDZIAŁ II

Rokowania i negocjacje

Art. 41[6]

Strony reprezentują:
1) z jednej strony pracodawca,
2) z drugiej strony zakładowe organizacje związkowe :
a) tworzące wspólną reprezentację uprawnioną do podpisywania układu, porozumień i uzgodnień dotyczących wszystkich pracowników Spółki.
b) w przypadku nie wyłonienia wspólnej reprezentacji, Stroną są zakładowe organizacje związkowe działające wspólnie.

Art. 41[7]

Strony mając na względzie cele przedsiębiorstwa i wynikające z prawa funkcje organizacji związkowych ustalają, iż przedmiotem rokowań i negocjacji będą wszystkie sprawy dotyczące zbiorowych praw i interesów pracowniczych, a w szczególności:
1) zakładowy układ zbiorowy,
2) regulamin pracy,
3) porozumienia dotyczące działalności związkowej.

Art. 41[8]

Strony ustalają, iż tryb prowadzenia rokowań i negocjacji przebiegać będzie w sposób następujący:
1) Przed przystąpieniem do rokowań, negocjacji w trybie art. 41[6] pkt. 2, lit. a) wyznaczony zostanie przewodniczący /rzecznik reprezentacji upoważniony do przedstawiania stanowiska i podpisywania uzgodnień/ porozumień.
2) Przed przystąpieniem do rokowań, negocjacji w trybie art. 41[6] pkt. 2, lit. b) każda zakładowa organizacja związkowa upoważni przewodniczącego/ rzecznika do przedstawiania stanowiska i podpisywania uzgodnień, porozumień.
3) W przypadku odmiennych stanowisk pomiędzy zakładowymi organizacjami związkowymi przewodniczący/ rzecznicy uzgadniają wspólne stanowisko w terminie 30 dni.

4) Rokowania, negocjacje kończą się podpisaniem porozumienia; z jednej strony przez przewodniczącego/ rzecznika w przypadku określonym w art. 41^6, pkt. 2, lit. a) lub przewodniczących/ rzeczników w przypadku określonym w art. 41^6, pkt. 2, lit. b) a z drugiej strony przez upoważnionego przedstawiciela pracodawcy.
5) Każde spotkanie zakończone będzie protokołem.
6) Strony mają prawo wydawać wspólne komunikaty odnośnie wyników rokowań lub ich zakończenia.

Art. 41^9

1. Pracodawca jest obowiązany udzielić przedstawicielom związków zawodowych prowadzącym rokowania informacji o swojej sytuacji ekonomicznej w zakresie objętym rokowaniami i niezbędnym do prowadzenia odpowiedzialnych rokowań. Obowiązek ten dotyczy w szczególności informacji objętych sprawozdawczością Głównego Urzędu Statystycznego.
2. Przedstawiciele związków zawodowych są obowiązani do nie ujawniania uzyskanych od pracodawcy informacji.

ROZDZIAŁ III

Współpraca i informacja

Art. 41^{10}

Strony w celu osiągnięcia jak najlepszych rezultatów w ramach uwarunkowań ekonomicznych i techniczno - produkcyjnych, uznając wagę konstruktywnej współpracy w zakresie wcześniej ustalonych zagadnień oraz mając na uwadze:

- uwidocznienie celów i założeń rozwojowych przedsiębiorstwa,
- uwidocznienie poszczególnych punktów krytycznych w obszarze spraw pracowniczych,
- przyczynienie się i wskazanie rozwiązań dla poszczególnych problemów,
- unikanie sytuacji konfliktowych,
- dobro pracowników,

ustalają i uzgadniają powołanie następujących Komisji:

1. na poziomie przedsiębiorstwa Spółki -
   Komisja Konsultacyjna FIAT AUTO POLAND
2. na poziomie zakładu produkcyjnego-
   Komisja Konsultacyjna Zakładu Produkcyjnego

Art. 41^{11}

1. W skład Komisji Konsultacyjnej FIAT AUTO POLAND wchodzą:
   - Dyrektor Personelu i Organizacji,
   - Kierownik Relacji Przemysłowych,
   - Przedstawiciel Zakładowej Organizacji Związkowej będącej Stroną Układu.
2. Na posiedzenia tej Komisji będą dostarczane informacje na poziomie makro, odnośnie rozwoju ekonomiczno/ produkcyjnego Spółki, tendencji rynkowych, dyrektyw dotyczących planu wyrobu/ inwestycji, rozwoju zatrudnienia, makro ewolucji struktury

organizacyjnej oraz modyfikacji technologicznych i procesów z odpowiednimi wpływami na organizację pracy, a także informacji dotyczących sytuacji bhp.

3. Dyrektor Personelu i Organizacji może, w zależności od zagadnień, korzystać ze współpracy członków Dyrekcji Spółki kompetentnych w danym temacie.

Komisja zbiera się 3 razy w roku.

Komisja może również zbierać się w wyjątkowych wypadkach, na wniosek jednej ze stron, jeśli powstaną sytuacje krytyczne dotyczące rozwiązania problemów na poziomie przedsiębiorstwa Spółki.

4. Posiedzenie odbywać się będzie w ciągu 14 dni od przedstawienia wniosku, w pilnych przypadkach w ciągu 7 dni.

5. W związku z powyższym zakładowe organizacje związkowe zobowiązują się do odbycia na takim spotkaniu dyskusji powstałych problemów zanim rozpoczną jakąkolwiek formę wszczęcia sporu.

Art. 41[12]

1. W skład Komisji Konsultacyjnej Zakładu Produkcyjnego wchodzą:

- Kierownik Obsługi Personalnej,
- Odpowiedzialny za współpracę ze związkami zawodowymi,
- Przedstawiciel Zakładowej Organizacji Związkowej będącej Stroną Układu, funkcjonującej w zakładzie,
- Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy.

2. W trakcie posiedzeń Komisji będą przedstawiane informacje na temat ogólnego stanu zakładu, przebiegu działalności produkcyjnej, zmian organizacyjno - produkcyjnych, wprowadzenia całkowicie nowych technologii i wpływu tego faktu na pracowników, zasadnicze zmiany w organizacji pracy, ewolucji zatrudnienia, stanu wprowadzania uzgodnień dotyczących zakładu, inicjatyw jakościowych, warunków pracy i bhp.

Kierownik Obsługi Personalnej może, w zależności od omawianych tematów, skorzystać ze współpracy członków Dyrekcji Fiat Auto Poland kompetentnych w danym temacie.

Na takim posiedzeniu organizacje związkowe będą miały możliwość przedstawiania swoich poglądów na wymienione tematy.

3. Komisja zbiera się co 3 miesiące. Komisja będzie się mogła zebrać w wyjątkowych przypadkach jeżeli pojawią się specyficzne sytuacje krytyczne na wniosek jednej ze stron w terminie 3 dni od przedstawienia wniosku.

4. Komisje są uznawane przez Strony - przy przestrzeganiu obowiązującego prawa - jako pierwsza naturalna instancja rozwiązywania problemów bezpieczeństwa i higieny pracy jakie powstałyby w zakładzie. W związku z powyższym społeczny inspektor pracy i organizacje związkowe zobowiązują się do wnoszenia do dyskusji problemów na tym posiedzeniu przed odwoływaniem się do jednostek zewnętrznych lub nadrzędnych.

Art. 41[13]

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

Art. 41[14]

Wszystkie dokumenty, informacje, przekazywane do wiadomości organizacji związkowych w trakcie ich działalności muszą być traktowane jako poufne. Organizacje związkowe zobowiązują się do nie rozpowszechniania ich ani podawania do użytku publicznego.

Art. 41[15]

Strony Układu będą dokonywały raz w roku oceny funkcjonowania Układu.

ROZDZIAŁ IV

Działalność związkowa

Art. 41[16]

1. Członkom zarządu zakładowej organizacji związkowej będącej Stroną Układu przysługuje prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na zasadach przewidzianych w Ustawie o związkach zawodowych w ilości:

a) częściowo jednemu pracownikowi w miesięcznym wymiarze godzin równym liczbie członków zatrudnionych w zakładzie pracy, gdy ich liczba jest mniejsza od 150,
b) jednemu pracownikowi, gdy związek liczy od 150 do 500 członków zatrudnionych w zakładzie pracy,
c) trzem pracownikom , gdy związek liczy od 501 do 1000 członków zatrudnionych w zakładzie pracy,
d) czterem pracownikom, gdy związek liczy od 1001 do 2000 członków zatrudnionych w zakładzie pracy,
e) kolejnemu pracownikowi za każdy rozpoczęty nowy tysiąc , gdy zakładowa organizacja związkowa liczy ponad 2000 członków zatrudnionych w zakładzie pracy,
f) w niepełnym wymiarze godzin i wtedy może być ono udzielane większej liczbie pracowników, zgodnie z zasadami zawartymi w punktach poprzedzających.

2. W celu pogodzenia korzystania z prawa do działalności związkowej z koniecznością zagwarantowania normalnego przebiegu działalności produkcyjnej, wniosek o zwolnienie na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z funkcji związkowej musi być przedstawiony Kierownikowi Relacji Przemysłowych, oprócz nie przewidzianych i wyjątkowych przypadków, z wyprzedzeniem 2 - dniowym.

3. Aby móc skorzystać z przysługujących praw, uznaje się za niezbędne, aby organizacje związkowe informowały pracodawcę o dokonaniu wyboru na członka zarządu lub komisji rewizyjnej związku zawodowego w zakładzie pracy i poza , przekazując stosowne wyciągi uchwał/ protokołów związkowych.

Art. 41[17]

Członkowie Prezydium Zakładowej Organizacji Związkowej mają swobodę wchodzenia, poruszania się i wychodzenia w czasie pracy w ramach wszystkich jednostek produkcyjnych w czasie ich pracy, respektując obowiązujące ograniczenia wynikające z przepisów p.poż. i bhp oraz Regulaminu Pracy.

Art. 41[18]

1. Zgoda na wejście na teren Spółki dla osób z zewnątrz w celu uczestniczenia w spotkaniach związkowych będzie udzielona tylko wtedy, gdy okażą dokument potwierdzający funkcję związkową. Organizacja związkowa zapraszająca taką osobę poinformuje o tym Dyrekcję z 7 - dniowym wyprzedzeniem. W wyjątkowych i nadzwyczajnych wypadkach taka informacja będzie mogła być dostarczona z krótszym wyprzedzeniem. W uzasadnionych przypadkach Dyrekcja zastrzega sobie prawo odmówienia zgody na wejście. Osoba z zewnątrz będzie miała prawo wstępu tylko do lokalu, w którym odbywa się zebranie, z wyłączeniem wydziałów produkcyjnych.
2. Przedstawiciel władz zakładowej organizacji związkowej przejmie na bramie zakładu odpowiedzialność za osobę wprowadzaną.

Art. 41[19]

1. W oparciu o art. 33 Ustawy o Związkach zawodowych do dyspozycji każdej zakładowej organizacji związkowej działającej w Spółce będzie oddany odpowiedni lokal - jeżeli nie został już przydzielony - po uprzednim złożeniu przez nią wniosku. Lokal będzie wyposażony w niezbędne meble oraz aparat telefoniczny.
2. Korzystanie z lokalu i mebli jest bezpłatne. Koszty eksploatacyjne, w tym m.in. prąd, woda, ogrzewanie, opłaty telefoniczne, remont lokalu ponosi pracodawca.
3. Organizacje związkowe będą mogły wnosić do tych lokali, stosując się do obowiązujących w Spółce zasad i norm bezpieczeństwa, urządzenia i materiały związane z działalnością związkową, będące własnością związku i po uprzednim poinformowaniu Dyrekcji Fiat Auto Poland. W przypadku nie dostosowania się do powyższego Dyrekcja będzie mogła sprzeciwić się wniesieniu na teren Spółki takich materiałów.
   Powyższe nie dotyczy podstawowych materiałów biurowych.

Art. 41[20]

Na terenie wydziału będą wyznaczone miejsca przeznaczone na wywieszanie treści o charakterze tylko związkowym. Powyższe treści nie mogą być sprzeczne z prawem ani regulaminami wewnętrznymi lub nakłaniać do działań niezgodnych z prawem.

Art. 41[21]

1. Spółka zapewni potrącanie składek związkowych pracownikom, członkom związku będącego Stroną Układu, którzy zwrócą się z taką prośbą poprzez przedstawienie pisemnej zgody, podpisanej przez danego pracownika i złożonej bądź przesłanej przez tegoż pracownika pracodawcy za pośrednictwem związków zawodowych.
2. Powyższa zgoda będzie miała ważność aż do momentu jej wycofania przez związek zawodowy lub pracownika - o czym pracodawca niezwłocznie poinformuje właściwą organizację związkową. Wycofanie zgody może nastąpić w każdym momencie.
3. Kwota potrąceń będzie przelewana, na zasadach przedstawionych przez zakładową organizację związkową, na podstawie wykazu członków związku niezwłocznie po dokonaniu wypłaty pracownikom.

4. Przedstawiona procedura będzie dotyczyła nowoprzyjętych członków związku. W ciągu 12 miesięcy zostanie uregulowana, zgodnie z przepisami prawa, sprawa potrącania składek członkowskich aktualnych członków związku.

Art. 41[22]

Pracodawca dokonywać będzie zwrotu kosztów przejazdu na organizowane z inicjatywy Dyrekcji spotkania Stron Układu na trasie Bielsko- Biała - Tychy lub Tychy - Bielsko - Biała według zasad określonych odrębnie, nie więcej niż za jeden przejazd dla każdej zakładowej organizacji związkowej będącej Stroną Układu.

ROZDZIAŁ V

Zapobieganie i rozwiązywanie sporów zbiorowych

Art. 41[23]

Strony uznają, że prawidłowa informacja, wymiana stanowisk i poglądów są głównymi środkami prowadzącymi do unikania konfliktów.

Art. 41[24]

Strony zobowiązują się nie rozpoczynać procedury przewidzianej przez prawo do rozwiązywania sporów zbiorowych przed uprzednim rozpatrzeniem kwestii na spotkaniu na odpowiednim poziomie celem przedstawienia sytuacji krytycznych oraz stanowisk.

ROZDZIAŁ VI

Prawo do zgromadzeń

Art. 41[25]

Pracodawca umożliwi zarządom zakładowych organizacji związkowych zorganizowanie spotkań z członkami w uzgodnionych miejscach na terenie zakładów produkcyjnych Spółki.

Art. 41[26]

Organizacja związkowa poinformuje Dyrekcję o organizowanym spotkaniu z 14 dniowym , a w pilnych przypadkach z 7 dniowym wyprzedzeniem , określając termin i czas spotkania celem uzyskania zgody.

Art. 41[27]

Uczestnicy spotkań zobowiązani są do przestrzegania Regulaminu Pracy.

Art. 41[28]

Spotkania będą odbywały się wg. zasad, uwzględniających wymagania dotyczące zagwarantowania bezpieczeństwa osób i ochrony mienia, przestrzegając następujących zasad:

- będą organizowane na poziomie jednostki produkcyjnej,
- odbywać się będą po godzinach pracy,
- będą się odbywały tylko i wyłącznie w pomieszczeniach wskazanych przez Dyrekcję,
- uczestnicy będą mogli przebywać tylko w pomieszczeniach wcześniej uzgodnionych.

DZIAŁ SIÓDMY

POSTANOWIENIA KOŃCOWE.

Art. 42

Dodatkowych dni wolnych od pracy nie wlicza się do urlopu wypoczynkowego.

Art. 43

1. Dotychczasowe kwoty dodatków szkodliwych, niebezpiecznych i uciążliwych - po wejściu w życie nowego Wykazu stanowisk opracowanego przez Komisję BHP - stanowią indywidualne Super Minimum.
2. Włączeniu do Super Minimum podlegają kwoty indywidualne pomniejszone o 15% premii**.**
3. Ustalenia Art. 22 ust. 1, 2, 4, 5, wchodzą w życie po ustaleniu Wykazu o którym mowa w Art. 22 ust.3

Art. 44

Wszelkie wątpliwości na tle treści i stosowania Układu wyjaśniane i rozstrzygane są przez Strony zawierające Układ.

Art. 45

W zakresie nie objętym Układem, w odniesieniu do warunków pracy i płacy pracowników FIAT AUTO POLAND S.A. stosuje się zasady zawarte w obowiązujących przepisach.

Art. 46

1. Pracodawca jest zobowiązany:
a) zawiadomić pracowników o wejściu Układu w życie , o zmianach dotyczących Układu oraz o wypowiedzeniu i rozwiązaniu Układu.
b) dostarczyć Zakładowej Organizacji Związkowej niezbędną ilość egzemplarzy Układu.
c) na żądanie pracownika udostępnić mu do wglądu tekst Układu i wyjaśnić jego treść.

Art. 47

Integralną część Układu stanowią:

Załącznik Nr 1 *wykreślony*

Załącznik Nr 2	Taryfikator Kwalifikacyjny i Regulamin Zaszeregowania i Rozwoju Zawodowego .
Załącznik Nr 3	Tabela Minimalnej Płacy Gwarantowanej
Załącznik Nr 4	Zasady wypłaty premii miesięcznej
Załącznik Nr 5	Komisja Bezpieczeństwa i Higieny Pracy
Załącznik Nr 6	Nagrody jubileuszowe
Załącznik Nr 7	Zasady i warunki wypłaty odpraw emerytalnych i rentowych.
Załącznik Nr 8	Zasady i tryb wypłaty premii urlopowej.
Załącznik Nr 9	Regulamin pracy w systemie czterobrygadowym.
Załącznik Nr 10	Regulamin tworzenia i podziału premii efektywnościowej
Załącznik Nr 11	Wykaz usług medycznych

Art. 48

1. Układ wchodzi w życie od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po zarejestrowaniu Układu, z zastrz. Art. 43.
2. Z dniem wejścia w życie Układ zastępuje Porozumienie o Zakładowym Systemie Wynagradzania z dnia 31.08.1993r.

Załącznik Nr 2

Taryfikator
Kwalifikacyjny i Regulamin Zaszeregowania i Rozwoju Zawodowego

Załacznik nr 3

TABELA MINIMALNYCH PŁAC GWARANTOWANYCH

obowiazuje od 1 .05.2007

Robotnicy	Poziom i stopień zaszeregowania									Poziom placowy	Relacja stawek	Stawka m-czna w zł	Stawka godzinowa w zł
	Pracownicy umysłowi i kierownicy												
	A			B		C		D					
	II	I	0	II	I	II	I	II	I				
A2										1	1,00	**1 354,53**	**8,01**
A1										2	1,10	**1 489,98**	**8,81**
B2	1									3	1,175	**1 591,57**	**9,41**
B1	2									4	1,25	**1 693,16**	**10,01**
C2	3	3								5	1,32	**1 787,98**	**10,57**
C1	4	4								6	1,40	**1 896,34**	**11,21**
D2	5	5								7	1,48	**2 004,70**	**11,85**
D1	6	6	6							8	1,55	**2 099,52**	**12,42**
E3			7		1					9	1,65	**2 234,97**	**13,22**
E2			8	2	2					10	1,75	**2 370,43**	**14,02**
E1			9	3	3					11	1,87	**2 532,97**	**14,98**
				4	4		1			12	2,00	**2 709,06**	
				5	5	2	2			13	2,15	**2 912,24**	
						3	3	1		14	2,35	**3 183,15**	
						4	4	2	2	15	2,60	**3 521,78**	
								3	3	16	2,95	**3 995,86**	
								4	4	17	3,45	**4 673,13**	
									5	18	4,00	**5 418,12**	

Załącznik Nr 4

ZASADY WYPŁATY PREMII MIESIĘCZNEJ

1. Pracownicy Spółki otrzymują premię za realizację zadań miesięcznych określonych dla nominalnego czasu pracy.

2. Wysokość premii miesięcznej wynosi 15 % indywidualnej płacy zasadniczej pracownika za wszystkie przepracowane godziny.

3. Wysokość indywidualnej premii za dany miesiąc z zastrzeżeniem pkt. 1 i 2 jest określana przez bezpośredniego przełożonego pracownika z uwzględnieniem następujących kryteriów:

- **a.** jakości i wydajności pracy
- **b.** przestrzegania regulaminu pracy i dyscypliny pracy
- **c.** przestrzegania przepisów BHP i PPOŻ.

4. O dokonanym zmniejszeniu premii pracownik będzie poinformowany pisemnie niezwłocznie, nie później jednak niż do 15 dnia następnego miesiąca.

5. Pracownikowi, któremu zmniejszono premię przysługuje prawo do odwołania się od takiej decyzji w ciągu 3 dni od otrzymania w/w informacji.
Odwołanie jest wnoszone do bezpośredniego przełożonego szefa pracownika.

6. Prawa do premii nie nabywają pracownicy, z którymi została rozwiązana umowa o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia porządku i dyscypliny pracy.

7. W przypadkach określonych w pkt. 6 pracownikowi nie przysługuje odwołanie, o którym mowa w pkt. 5.

Załącznik Nr 5

KOMISJA BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

1. W Spółce powołuje się Komisję Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w składzie:
- Szef BHP - przewodniczący Komisji
- Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy - wiceprzewodniczący
- Kierownik Służby Zdrowia -Tychy
- Kierownik Służby Zdrowia -Bielsko-Biała
- Przedstawiciele Personelu i Organizacji jednostek produkcyjnych w liczbie ośmiu
- Przedstawiciele Zakładowych Organizacji Związkowych w liczbie ośmiu

2. Do głównych zadań Komisji BHP należą:
- dokonywanie okresowych przeglądów warunków bhp na stanowiskach pracy,
- dokonywanie analiz warunków bhp w Spółce(nie rzadziej niż dwa razy w roku),
- opiniowanie podejmowanych przez pracodawcę środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym,
- opracowywanie programów polepszenia warunków bhp w Spółce z uwzględnieniem nowych technologii oraz nowelizacji przepisów w zakresie bhp,
- przedkładanie pracodawcy zaleceń dotyczących eliminowania istniejących zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników
- opracowywanie danych statystycznych dotyczących wypadkowości, chorób zawodowych, itp.,
- opracowywanie materiałów szkoleniowych z zakresu bhp dla potrzeb Spółki,
- opracowywanie wykazu stanowisk na których mogą być zatrudniane osoby z przeciwwskazaniami,
- opracowanie wykazu stanowisk/ prac wykonywanych w warunkach szkodliwych, oraz wykonywanych w warunkach szczególnych i o szczególnym charakterze,
- opracowanie tabeli norm przydziału odzieży i obuwia roboczego, środków ochrony indywidualnej i higieny osobistej,
- zasady i warunki wydawania posiłków profilaktycznych i napoi,
- ustalanie ekwiwalentu pieniężnego za pranie odzieży roboczej i ręczników,
- wykaz prac wzbronionych kobietom,
- wykaz prac wzbronionych młodocianym.

3. Pracodawca jest zobowiązany do współpracy z Komisją BHP.

4. Pracodawca jest zobowiązany zabezpieczyć warunki oraz środki niezbędne do sprawnego działania Komisji BHP.

5. Posiedzenia Komisji odbywają się w godzinach pracy, nie rzadziej niż raz w kwartale. Za czas nie przepracowany w związku z udziałem w posiedzeniu Komisji pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Załącznik Nr 6

NAGRODY JUBILEUSZOWE

I. Zasady ustalania prawa do nagrody, podstawy oraz sposobu naliczania i wypłaty nagrody jubileuszowej dla pracowników, którzy podjęli pracę w Spółce po dniu 31.08.1993.

1. Pracownikom, którzy przepracowali 20 lat i więcej przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:

ilość lat pracy	**% podstawy do nagrody**
po 20 latach	100%
po 25	125 %
po 30	150 %
po 35	175 %
po 40	200 %
po 45	225 %

2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się wszystkie lata pracy w Spółce licząc od dnia podjęcia pracy.

3. Podstawę do obliczenia wysokości nagrody stanowi indywidualne miesięczne teoretyczne wynagrodzenie pracownika z miesiąca, w którym następuje wypłata nagrody.

II. Zasady ustalania prawa do nagrody, podstawy oraz sposobu naliczania i wypłaty nagród jubileuszowych dla pracowników zatrudnionych w Spółce przed dniem 1.09.1993.

1. Nagroda jubileuszowa za ogólny staż pracy.

1.1. Pracownikom, którzy przepracowali 25 lat i więcej przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:

ilość lat pracy	**% podstawy do nagrody**
25 lat	300 %
30 lat	400 %

po każdych następnych 5 latach pracy dodatkowo 100 %.

1.2. Podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej stanowi

a/ za okres pracy w FSM/ FAP kwota - 700 zł

b/ za okresy pracy poza FSM/ FAP - 1/3 kwoty określonej w p. 1.2.a/.

1.3.Za okresy pracy w FSM/ FAP przyjmuje się łączny czas pracy od 1.01.1972r. z zaliczeniem do okresu pracy okresu odbywania służby wojskowej, jeżeli przed jej

odbyciem pracownik był zatrudniony w FSM/ FAP i powrócił do pracy po jej zakończeniu.

1.4. Zasady ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasady jej wypłaty określają powszechnie obowiązujące przepisy dotyczące nagród jubileuszowych.

1.5. Kwotę nagrody jubileuszowej nalicza się przyjmując ustaloną w p. 1.2. podstawę oraz ustalony procentowo wymiar nagrody proporcjonalnie do poszczególnych okresów pracy.

1.6. Indywidualną kwotę nagrody wylicza się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy ustalonego w umowie o pracę.

2. Nagroda jubileuszowa za staż pracy w FSM / FAP.

2.1. Niezależnie od nagrody jubileuszowej określonej w p. II.1. pracownikom, którzy przepracowali w FSM / FAP 15 lat i więcej przysługuje nagroda w wysokości:

po 15 latach	-	1.5 podstawy
po 20 latach	-	2.0 podstawy
po 25 latach	-	2.5 podstawy

po każdych następnych 5 latach pracy dodatkowo 0.5 podstawy.

2.2. Do okresu pracy w FSM / FAP zalicza się łączny czas pracy od dnia 1.01.1972 z zaliczeniem do okresu pracy okresu odbywania służby wojskowej , jeżeli przed jej odbyciem pracownik był zatrudniony w Spółce i powrócił do pracy po zakończeniu tej służby.

2.3. Podstawę do wyliczania nagrody stanowi najniższe wynagrodzenie.

2.4. Kwotę nagrody ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy ustalonego w umowie o pracę.

2.5. W razie rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Załącznik Nr 7

ZASADY I WARUNKI WYPŁATY ORAZ WYSOKOŚCI ODPRAW EMERYTALNYCH I RENTOWYCH

1. Pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w razie rozwiązania stosunku pracy w związku z nabyciem przez tego pracownika prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej.
2. Emeryci i renciści ponownie zatrudnieniu nie nabywają prawa do odprawy.
3. Pracownikowi, z którym rozwiązuje się stosunek pracy w związku z nabyciem przez tego pracownika prawa do emerytury przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

ilość lat pracy	**% podstawy**
20	250%
25	400%
30	550%
35	700%
40	800%
45 i więcej	900%

4. Podstawę do ustalenia wysokości odprawy wg. zasad określonych w pkt. 3 stanowi indywidualne miesięczne teoretyczne wynagrodzenie pracownika za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia.
5. Pracownicy, z którymi rozwiązuje się stosunek pracy w związku z nabyciem prawa do renty inwalidzkiej wskutek niezawinionego przez pracownika wypadku przy pracy w okresie zatrudnienia w Spółce lub choroby zawodowej nabytej w związku z zatrudnieniem w Spółce, otrzymują jednorazową odprawę w wysokości sześciokrotnego indywidualnego miesięcznego teoretycznego wynagrodzenia za miesiąc poprzedzający miesiąc, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy.
6. Wysokość odprawy pieniężnej dla pracowników uprawnionych do jej otrzymania, a nie spełniających warunków określonych w pkt. 3 i 5 uzależniona jest od okresu pracy i wynosi:

ilość lat pracy	**wysokość odprawy**
do 15	100% podstawy określonej w pkt. 4
od 15 do 20	150% - " - " - " -
od 20 do 25	200% - " - " - " -
od 25 do 30	250% - " - " - " -
od 30 do 35	300% - " - " - " -
od 35 do 40	350 % - " - " - " -
od 40 do 45	400% - " - " - " -

7. Kwotę odprawy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy ustalonego w umowie o pracę.
8. Zasady ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do odprawy ustala się wg. analogicznych zasad określonych w powszechnie obowiązujących przepisach do nagród jubileuszowych.

Załącznik Nr 8

ZASADY I TRYB WYPŁATY PREMII URLOPOWEJ

1. Premię urlopową otrzymują wszyscy pracownicy Spółki zatrudnieni w dniu jej wypłaty, o ile zostali przyjęci do pracy nie później niż do dnia 30.06. danego roku kalendarzowego i przepracowali co najmniej 1 miesiąc.

2. Podstawę wyliczenia premii urlopowej stanowi indywidualne miesięczne teoretyczne wynagrodzenie pracownika za miesiąc czerwiec danego roku kalendarzowego.

3. Premia urlopowa przysługuje również pracownikom zwolnionym przed dniem 30.06 danego roku kalendarzowego jeżeli zwolnienie zostało dokonane w trybie określonym ustawą o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy lub osobom, które odeszły na rentę lub emeryturę.

4. Premia urlopowa stanowi 50% podstawy określonej w pkt.2 i jest obliczana proporcjonalnie do okresu pracy w ciągu 12 miesięcy od dnia 1.07. poprzedniego roku do dnia 30.06. danego roku kalendarzowego w wysokości 1/12 za każdy pełny miesiąc pracy w tym okresie.

5. Dla osób określonych w pkt.3 premia obliczona jest proporcjonalnie do okresu pracy w ciągu 12 miesięcy od dnia 1.07. poprzedniego roku, a podstawę do jej naliczenia stanowi indywidualne , miesięczne teoretyczne wynagrodzenie pracownika za miesiąc poprzedzający miesiąc, w którym stosunek pracy został rozwiązany.

6. Do czasu przepracowanego wlicza się okresy nie świadczenia pracy, za które pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, zasiłku chorobowego lub macierzyńskiego, jak również urlopy bezpłatne trwające do 7 dni roboczych w miesiącu. Okresy urlopu bezpłatnego wykorzystanego w przerwie urlopowej wyłącznie z tytułu mniejszych uprawnień urlopowych niż długość przerwy, zalicza się do okresu uprawniającego do naliczenia premii.

7. Premię urlopową wypłaca się w lipcu przed przerwą urlopową w terminie wypłaty wynagrodzenia.
Premię dla osób o których mowa w pkt.3 wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

8. Wypłata premii następuje bez względu na fakt korzystania bądź nie z urlopu w okresie przerwy urlopowej.

9. Pracownicy zatrudnieni w Spółce w wymiarze wyższym niż 1 etat otrzymują premię urlopową tylko z tytułu zatrudnienia we wskazanym jako główne miejscu pracy.

10. Premia stanowi indywidualne wynagrodzenie pracownika.

11. Premia urlopowa jest tworzona i wypłacana tylko w przypadku, gdy w Spółce nie tworzy się zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Załącznik Nr 9

R E G U L A M I N

pracy w systemie czterobrygadowym

1. W komórkach organizacyjnych zakładu, pracujących w ruchu ciągłym stosowana jest czterobrygadowa organizacja pracy, zgodnie z którą urządzenia są obsługiwane przez cztery brygady, pracujące w układzie 3 zmian w ciągu doby zgodnie z rozkładem pracy:

- 8 godzin pracy i 16 godzin wolnych, po 4-ch dniach pracy - 48 godzin wolnych od pracy.

2. Rozkład czasu pracy w czterobrygadowej organizacji pracy w kolejnych dniach miesiąca w ciągu roku, ustalają szczegółowe harmonogramy pracy.

3. W czterobrygadowej organizacji pracy okres rozliczeniowy czasu pracy stanowi 16 tygodniowy cykl organizacyjny.

4. Dla pracowników zatrudnionych w czterobrygadowej organizacji pracy stosuje się godzinowe i miesięczne stawki indywidualnych płac zasadniczych z uwzględnieniem współczynnika 1.20.

5. Pracownikom zatrudnionym w czterobrygadowej organizacji pracy przysługuje zwiększona liczba dni wolnych od pracy - w stosunku do wynikającego z harmonogramu pracy - o 12 dni w roku kalendarzowym (1 dzień za każdy miesiąc zatrudnienia w tym systemie) płatnych jak za urlop wypoczynkowy.

6. Udzielenie dni wolnych od pracy, o których mowa w pkt.5 następuje bieżąco, tj. zgodnie z planem wykorzystania dni wolnych od pracy. Plan ustala kierownik komórki organizacyjnej, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i potrzeby zakładu.

Załącznik nr 10

ZASADY TWORZENIA I WYPŁATY PREMII EFEKTYWNOŚCIOWEJ

Dyrekcja Fiat Auto Poland i Organizacje Związkowe ustalają, że od dnia 1.01.1997 r. wprowadza się Premię Efektywnościową tworzoną i wypłacaną zgodnie z niżej przytoczonymi zasadami.

I. Zasady tworzenia premii

1.1. Począwszy od 1997 r. tworzy się w Spółce premię, zwaną dalej premią efektywnościową.

1.2. W roku 1997 ustala się bazową kwotę premii efektywnościowej w wysokości 500 zł średnio na 1 zatrudnionego rocznie.

1.3. Kwota premii (PE) złożona jest z części stałej (PEs) wynoszącej 271 zł oraz części zmiennej (PEz) :

$$PE = PEs + PEz$$

1.4. Część stała w kolejnych latach w których jest wypłacana nie ulega zmianie, natomiast częśćć zmienna premii począwszy od 1998 r. tworzona jest wg wzoru:

$$PEz(n) = PEz(n-1) \times WEn \text{ gdzie:}$$

PEz(n) - średnia, roczna kwota części zmiennej premii na 1 zatrudnionego w danym roku
PEz(n-1) - średnia roczna kwota części zmiennej premii na 1 zatrudnionego w roku poprzednim
WEn - wskaźnik efektywności wyliczony dla danego roku

W 2000 roku – do ustalenia średniej rocznej kwoty premii na 1 zatrudnionego – średnią roczną kwotę części zmiennej PEz (n-1) przyjmuje się w wysokości 391 zł.

1.5. Średnia, roczna kwota premii na 1 zatrudnionego w danym roku (PEn)wyliczana jest wg zasad określonych w pkt.1, na podstawie danych zawartych w zatwierdzonych bilansach rocznych Spółki.

1.6. Wskaźnik efektywności wyliczony jest według wzoru:

WSKAŹNIK EFEKTYWNOŚCI

$$WEn = 0{,}5 \cdot \frac{\text{przychody netto / liczba zatrud.}_{n-1}}{\text{przychody netto / liczba zatrud.}_{n-2}} \times \text{wsk. inf.śr.} + 0{,}3 \cdot \frac{\text{przychody netto / majątek netto}_{n-1}}{\text{przychody netto / majątek netto}_{n-2}} + 0{,}2 \cdot \frac{\text{kapitały własne / majątek netto}_{n-1}}{\text{kapitały własne / majątek netto}_{n-2}}$$

gdzie:

WEn - wskaźnik efektywności wyliczany dla danego roku (roku bieżącego, w którym

wypłacana jest premia)
n - rok bieżący
n - 1 - rok poprzedni
n - 2 - dane z roku poprzedzającego rok poprzedni
liczba zatrudnionych - średnia wielkość zatrudnienia w danym roku
majątek netto : + majątek trwały
+ zapasy
+ należności i roszczenia
+ rozliczenia międzyokresowe czynne
- zobowiązania krótkoterminowe
- rozliczenia międzyokresowe bierne
kapitał własny : + kapitały własne
+ rezerwy

1.7. Średnia roczna kwota premii efektywnościowej na 1 zatrudnionego w danym roku nie może być:
- mniejsza niż 271 zł
- większa niż 1.500 zł.

1.8. W przypadku osiągnięcia maksymalnego pułapu premii, wartości określone w pkt. 1.7 podlegają renegocjacji.

2. Prawo do premii efektywnościowej.

2.1. Prawo do tej premii w danym roku nabywają wszyscy pracownicy Spółki objęci postanowieniami ZUZP FAP zatrudnieni w miesiącu, w którym dokonuje się wypłaty tej premii, pod warunkiem, iż okres przepracowany w roku poprzednim jest nie krótszy niż 1 miesiąc z zastrzeżeniem pkt. 2.3 i pkt. 2.5.

2.2. Do okresu przepracowanego nie wlicza się okresów:
- za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy w związku z chorobą
- za które pracownik otrzymuje zasiłek macierzyński lub chorobowy za wyjątkiem wypadków przy pracy oraz w drodze z i do pracy,
- urlopów bezpłatnych, za wyjątkiem urlopów bezpłatnych wykorzystanych w przerwie urlopowej wyłącznie z tytułu mniejszych uprawnień urlopowych niż długość przerwy,
- urlopów wychowawczych, służby wojskowej, rehabilitacji zawodowej, aresztu zakończonego powrotem do pracy,

okresy nie przepracowane sumuje się i odejmuje od nominalnego czasu pracy w roku.

2.3. Pracownicy, którzy nie przepracowali całego roku poprzedniego otrzymują premię w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego w roku poprzedzającym wypłatę premii.

2.4. Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymują premię w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy ustalonego w umowie o pracę.

2.5. Premia przysługuje również z zastrzeżeniem pkt. 2.3 pracownikom:
- zwolnionym przed terminem jej wypłaty jeżeli zwolnienie zostało dokonane w trybie

określonym ustawą o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz pracownikom, którzy odeszli na rentę i emeryturę,
- przebywającym na urlopie wychowawczym,
- odbywającym zasadniczą służbę wojskową.

3. Wypłata premii.

3.1. Premia wypłacana jest w kwocie rocznej, w roku 1997 wypłata premii nastąpi wyjątkowo w miesiącu maju, a w latach następnych powyższa premia będzie wypłacana w miesiącu czerwcu.

3.2. Indywidualne kwoty premii wylicza się stosownie do poziomu i stopnia zaszeregowania pracownika, wg. relacji stawek zawartych w obowiązującej tabeli minimalnych płac gwarantowanych, z uwzględnieniem postanowień pkt. 2.

3.3. Za prawidłowe naliczenie premii odpowiedzialni są:
- Służby Administracji Księgowej i Kontroli - w zakresie danych bilansowych,
- Służba Zatrudnienia i Płac - w zakresie wyliczenia średniej rocznej premii i indywidualnych rocznych kwot premii,
- Szefowie Personalni Jednostek - w zakresie ustalenia uprawnień do premii.

3.4 Premia niniejsza stanowi indywidualny, wyodrębniony składnik wynagrodzenia pracowników.

Załącznik nr 11

WYKAZ USŁUG MEDYCZNYCH

A. Badania laboratoryjne

1. Badanie ogólne moczu
2. Badanie moczu na cukier
3. Badanie moczu na aceton
4. Próba Addisa i Hamburgera
5. OB
6. Morfologia krwi
7. Morfologia krwi z rozmazem
8. Leukocyty
9. Płytki
10. Retikulocyty
11. Grupa krwi (+RH) + p/ciała
12. Przeciwciała
13. Czas krwawienia i krzepnięcia
14. Czas protrombinowy
15. Kreatynina CRE
16. Glukoza GLU
17. Cholesterol CHO
18. Cholesterol HDL
19. Mocznik BUN
20. Aminotransferazy GOT, GPT
21. Fosfatoza alkaliczna FAL
22. Białko całkowite BTC
23. Trójglicerydy TRI
24. Kwas moczowy URA
25. Magnez MG
26. Żelazo ŻEL
27. Fosfor FOS
28. Wapń CAL
29. Bilirubina całkowita
30. Próba tymolowa
31. Diastaza w moczu
32. Diastaza we krwi
33. Badanie kału ogólne
34. Badanie kału na pasożyty
35. Badanie kału na krew utajoną
36. Czynnik reumatoidalny (test lateksowy)
37. ASO

B. Dermatologia

1. Porada lekarza specjalisty
2. Opatrunek z toaletą rany
3. Testy skórne - próby kontaktowe

C. Ginekologia

1. Porada lekarza specjalisty
2. Badania cytologiczne
3. Drobne zabiegi (położenie tamponu, płukanie, pędzlowanie, przyżegnanie chem.)
4. Skaryfikacja pęcherzyków Nabota
5. Zdjęcie szwów z krocza po porodzie
6. Zabieg elektrokoagulacji

D. Chirurgia

1. Porada lekarza specjalisty
2. Opatrunek zwykły (mały)
3. Opatrunek specjalny (np. zdjęcie szwów) (średni)
4. Powierzchniowe znieczulenie małe
5. Powierzchniowe znieczulenie duże
6. Nacięcie ropnia pojedyń. tkanek miękkich
7. Nacięcie ropni mnogich tkanek miękkich
8. Wycinanie lub wyłuszczanie (usunięcie) kaszaków, tłuszczaków, torbieli, brodawek, ciała obcego położonego powierzchownie, zakończone ewentualnymi zszyciami
9. Usunięcie wrastającego paznokcia
10. Drobne zabiegi plastyczne
11. Zaopatrzenie chirurgiczne rany prostej (szycie+opatrunek+zdjęcie szwów)
12. Zaopatrzenie chirurgiczne rany powikłanej (szycie+opatrunek+zdjęcie szwów)
13. Nakłucie rozpoznawcze - lecznicze (punkcja) kaletki stawowej, powierzchniowego krwiaka, torbieli, ropnia
14. Pacjent w trakcie leczenia
15. Zastrzyk domięśniowy lub podskórny
16. Zastrzyk dożylny

E. Kardiologia

1. Badanie EKG bez opisu
2. Badanie EKG z opisem
3. Badanie EKG z opisem - CITO

F. Neurologia

1. Porada lekarza specjalisty

G. Laryngologia

1. Porada lekarza specjalisty
2. Przedmuchanie trąbek słuchowych balonem Politzera
3. Kataryzacja trąbek
4. Usunięcie ciała obcego z ucha

5. Usunięcie ciała obcego z ucha i gardła
6. Punkcja jednej zatoki szczękowej
7. Paracenteza
8. Założenie przedniej tamponady nosa
9. Usunięcie tamponady nosa
10. Nacięcie ropnia
11. Poszerzenia ujścia ropnia okołomigdałów
12. Wlewki krtaniowe
13. Opatrunek uszny z lekiem
14. Badanie narządu równowagi
15. Pobranie materiałów do badania bakteriologicznego
16. Audiogram - badanie słuchu

H. Porady i zabiegi ambulatoryjne

1. Porada lekarza internisty
2. Zastrzyk domięśniowy lub podskórny
3. Zastrzyk dożylny
4. Pomiar ciśnienia tętniczego
5. Opatrunek z toaletą rany

I. Okulistyka

1. Porada lekarza specjalisty
2. Zastrzyk podspojówkowy
3. Usunięcie ciała obcego ze spojówki
4. Usunięcie ciała obcego z rogówki
5. Zgłębienie i płukanie kanałów nosowo-łz.

J. USG

1. USG jamy brzusznej
2. USG trzustki, wątroby, dróg żółciowych
3. USG nerek i pęcherza moczowego
4. USG narządu rodnego
5. USG ginekologiczne - ciąża

K. Radiologia

1. Mały obrazek