

Porozumienie zawarte w dniu 15 stycznia 2025 r.

pomiędzy

Pracodawcą

ZF Passive Safety Systems Poland Sp. z o.o. Zakład Produkcji Pasów Bezpieczeństwa oraz Zakład Produkcji Poduszek Powietrznych

Reprezentowana przez

Wojtkowiak Piotr – Dyrektora Zakładu Pasów Bezpieczeństwa

Ogiński Artur – Dyrektora Zakładu Poduszek Powietrznych

Boczkowska Agata – Dyrektora Personalnego Zakładu Poduszek Powietrznych

Simkiewicz Magdalena – Dyrektora Personalnego Zakładu Pasów Bezpieczeństwa

a

Organizacją Zakładową NSZZ „Solidarność” w ZF Passive Safety Systems Poland w Częstochowie reprezentowaną przez zespół negocjacyjny w składzie:

Kołodziejczyk Stanisław

Kubiczek Marek

Bala Andrzej

Idzikowska Katarzyna

§1

1. Celem Porozumienia jest zapewnienie atrakcyjnych warunków zatrudnienia oraz warunków pracy u Pracodawcy jak również dążenie do stabilności działalności biznesowej Pracodawcy oraz utrzymania konkurencyjności w perspektywie długoterminowej. Podpisanie porozumienia będzie miało bezpośredni wpływ na przyszłość obu zakładów a tym samym **na bezpieczeństwo i stabilność zatrudnienia** w tych niepewnych dla całej naszej branży czasach.
2. W trakcie spotkań negocjacyjnych, strony omówiły swoje oczekiwania oraz możliwości uzgadniając zasady dotyczące realizacji postulatów zgłoszonych przez Stronę Społeczną w piśmie z dnia 17 października 2024.

§2

Postanowienia Stron

Strony ustalają następującą treść niniejszego porozumienia:

1. Porozumienie dotyczy wszystkich pracowników ZF Passive Safety Systems Poland Sp. z o.o. Zakład Produkcji Pasów Bezpieczeństwa oraz Zakład Produkcji Poduszek Powietrznych.
2. Podwyżki wynagrodzeń w roku 2025 wejdą w życie od dnia **01 lutego 2025 r.**
 - a) Dla pracowników zatrudnionych w grupie DIRECT (grupa pracownicy produkcji i transportu wew.) na podwyżki wynagrodzeń w roku 2025 Pracodawca przeznacza średnio **7%** budżetu wynagrodzeń zasadniczych. "Średnio" oznacza, że Pracownik może otrzymać niższą lub wyższą podwyżkę w zależności od indywidualnej oceny, absencji oraz decyzji przełożonego.
Podwyżka zostanie wyliczona zgodnie z zasadami przyznawania podwyżek określonymi w Regulaminie Wynagradzania, a stawką bazową do obliczenia wysokości podwyżki będzie 7% indywidualnej stawki zaszeregowania Pracownika z dnia 31.12.2024.
Kwota podwyżki pracowników przyjętych w 2024 roku jest w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia - 1/12 za każdy przepracowany miesiąc.
 - b) Dla pozostałych pracowników (grupa INDIRECT i SALARY) podwyżka jest uzależniona od oceny i absencji pracownika i wynosi średnio **5%** w ramach budżetu wynagrodzeń zasadniczych. "Średnio" oznacza, że Pracownik może otrzymać niższą lub wyższą podwyżkę w zależności od indywidualnej oceny, absencji oraz decyzji przełożonego. Kwota podwyżki pracowników przyjętych w 2024 roku jest w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia.
 - c) Do podwyżki uprawnieni są wszyscy pracownicy spełniający poniższe wymogi:
 - W dniu 01 stycznia 2025 r. nie są na wypowiedzeniu lub nie mają ustalonej daty rozwiązania umowy o pracę.
 - Nie mieli powyżej 80% absencji w roku 2024 z wyłączeniem absencji związanych z rodzicielstwem wypadkiem przy pracy i choroby zawodowej.
 - Komisja Odwoławcza powołana dokumentem z dnia 09.01.2024 rozpatrywać będzie również podania (wraz z dokumentacją potwierdzającą) reklamujące wysokość podwyżki pracowników korzystających w 2024 r. z rehabilitacji zakładowej w wymiarze 12 dni w jednym odcinku stanowiącej jedyną absencję w analizowanym okresie.
3. Pracodawca zobowiązuje się do wypłaty pracownikom w terminie do dnia 28 lutego 2025 r. gwarantowanej nagrody rocznej za 2024 r.

Wysokość nagrody rocznej brutto wynosi 3% indywidualnego rocznego wynagrodzenia zasadniczego brutto, wypłaconego za 2024 rok. Jeśli wyniki Dywizji ZF Lifetec pozwolą na wypłatę nagrody rocznej w wysokości wyższej niż 3% - różnica zostanie wypłacona najpóźniej do maja 2025 (po podsumowaniu wyników finansowych za 2024 rok dla całej Dywizji ZF Lifetec).

4. Wypłacanie nagród jubileuszowych w roku 2025 nastąpi wg. poniższych zasad:
 - 2700 zł brutto, dla pracowników, których staż pracy w ZF PSS Poland wynosi 20 lat w 2025 roku,
 - 3200 zł brutto, dla pracowników, których staż pracy w ZF PSS Poland wynosi 25 lat w 2025 roku,
 - 3700 zł brutto, dla pracowników, których staż pracy w ZF PSS Poland wynosi 30 lat w 2025 roku,Wypłata nagrody jubileuszowej nastąpi w miesiącu następującym po miesiącu osiągnięcia wyżej wymienionego stażu pracy. Pracodawca ma wolę kontynuowania wypłaty nagród jubileuszowych w kolejnych latach na zasadach uzgodnionych w czasie następnych negocjacji podwyżzkowych.
5. Pracodawca zobowiązuje się do zminimalizowania zakresu organizowania pracy w soboty oraz niedziele poprzez ustalenie na 2025 limitu zmian harmonogramu polegających na wyznaczeniu soboty lub niedzieli jako dnia pracującego do max. 4 na rok dla pracownika (wynikających z potrzeb Pracodawcy). Pracodawca zobowiązuje się do organizowania pracy w sobotę wyznaczoną jako dzień pracujący wyłącznie na I zmianie. Ustalenia te nie dotyczą IV brygadowego harmonogramu pracy.
6. Od 1.01.2025 r. pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości 160 zł. brutto za pracę w każdą sobotę i każdą niedzielę oznaczoną w harmonogramie pracy jako dzień pracujący. Dotyczy tylko zmian na wnioski Pracodawcy.
7. Punkt 1.13 „Praca w systemie czterozmianowym” Regulaminu Wynagradzania ulega zmianie i otrzymuje brzmienie:
1.13.1 Za pracę w systemie czterozmianowym Pracownikowi przysługuje do wynagrodzenia dodatek w wysokości 160 zł. brutto za pracę w każdą sobotę i każdą niedzielę oznaczoną, jako dzień pracujący w tym systemie.
8. Punkt 1.12 „Praca w święta” Regulaminu Wynagradzania ulega zmianie i otrzymuje brzmienie:
1.12.1 Za pracę w następujące święta państwowe lub kościelne Pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 160 zł, o ile Pracownik nie wystąpi z wnioskiem i nie otrzyma w zamian za pracę w ten dzień innego dnia wolnego:
 - 1 stycznia – Nowy Rok
 - 6 stycznia – Święto 3 Króli
 - Wielkanoc
 - 1 maja – święto Pracy
 - 3 maja – święto Konstytucji
 - Boże Ciało
 - 15 sierpnia – Wniebowzięcie NMP
 - Wszystkich świętych
 - 11 listopada – Święto Niepodległości
 - 24 grudnia - Wigilia
 - Boże Narodzenie
9. W przypadku konieczności przeprowadzenia zwolnień grupowych w okresie od 01 stycznia 2025 do 31 grudnia 2026. Pracodawca wprowadza rozszerzenie uprawnień wynikających z Ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników Art. 8 ust. 1 o następujące odprawy pieniężne.
 - I. W przypadku zaistnienia potrzeby rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących Pracowników, w ramach zwolnień grupowych - każdemu Pracownikowi, z którym będzie rozwiązywany stosunek pracy z tych przyczyn i w tym okresie, będzie przysługiwało następujące dodatkowe odszkodowanie (ponad odprawę wynikającą z ustawy o zwolnieniach z przyczyn niedotyczących pracowników) w następującej wysokości:
 - a) w przypadku zakładowego stażu pracy powyżej 3 lat – dwumiesięczne wynagrodzenie zasadnicze brutto
 - b) w przypadku zakładowego stażu pracy powyżej 10 lat – trzymiesięczne wynagrodzenie zasadnicze brutto
 - II. W przypadku konieczności przeprowadzania zwolnień grupowych, Pracodawca ogłosi Program Dobrowolnych Odejść (PDO). Wnioski osób, które dokonają zgłoszenia, będą rozpatrywane w pierwszej kolejności, jednakże każdorazowo będą wymagać akceptacji ze strony Pracodawcy.
 - III. W celu uniknięcia wątpliwości Strony uzgadniają, że zakładowy staż pracy ustala się według stanu na dzień rozwiązania stosunku pracy.
10. W latach 2025 - 2026, Pracodawca wyraża wolę przedłużania pracownikom umów o pracę biorąc pod uwagę: szczególne uwarunkowania biznesowe oraz potrzeby Pracodawcy, rzetelną ocenę pracy oraz absencję danego pracownika łącznie.

§3

1. Strony ustalają, iż postanowienia niniejszego Porozumienia realizują w całości postulaty Strony Społecznej - NSZZ „Solidarność” w ZF Passive Safety Systems Poland w Częstochowie, zgłoszone do Pracodawcy w piśmie z dnia 17 października 2024 i tym samym kończą spór zbiorowy. Strona Społeczna odstępuje od pozostałych żądań złożonych w piśmie z dnia 17 października 2024.
2. Strony zgodnie przyjmują, że realizacja niniejszego porozumienia stanowi gwarancję zachowania spokoju społecznego u Pracodawcy ZF Passive Safety Systems Poland Sp. z o.o. Zakład Produkcji Pasów Bezpieczeństwa oraz Zakład Produkcji Poduszek Powietrznych w sprawach objętych jego przedmiotem. Strona Społeczna zobowiązuje się do pełnego respektowania zasady spokoju społecznego w szczególności poprzez powstrzymywanie się przed wszczynaniem sporu zbiorowego w sprawach objętych przedmiotowym porozumieniem.
3. Niniejsze porozumienie zostało sporządzone w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej stron i obowiązuje od daty jego podpisania.

Podpisy stron:

Stron Społeczna:

PRZEWODNICZĄCY KZ
NSZZ *Solidarność*
w ZF Passive Safety Systems Poland
Stanisław Kołodziejczyk
Z-ca PRZEWODNICZĄCEGO - SKARBNIK KZ
NSZZ *Solidarność*
w ZF Passive Safety Systems Poland
Marek Kubiczek

SEKRETARZ KZ
NSZZ *Solidarność*
w ZF Passive Safety Systems Poland
Andrzej Bala

ZF Passive Safety Systems Poland sp. z o.o.
ul. Legionów 63, 42-202 Częstochowa
NIP: 949-226-29-04
-4-

Pracodawca:

DYREKTOR ZAKŁADU
PODUSZEK POWIETRZNYCH
PROKURENT
Artur Oginski

DYREKTOR PERSONALNY
ZAKŁAD PODUSZEK POWIETRZNYCH
Agata Boczkowska

DYREKTOR PERSONALNY
ZAKŁAD PASÓW BEZPIECZEŃSTWA
Magdalena Simkiewicz

DYREKTOR ZAKŁADU
PASÓW BEZPIECZEŃSTWA
CZŁONEK ZARZĄDU
Piotr Wojtkowiak