

POROZUMIENIE KOŃCZĄCE SPÓR ZBIOROWY

sporządzone w Poznaniu w dniu 28 marca 2018 roku
pomiędzy:

Bridgestone Poznań Sp. z o.o. z siedzibą w Poznaniu,
zwanym dalej „**Pracodawcą**”,
reprezentowanym przez
Romana Staszewskiego Wiceprezesa Zarządu i Dyrektora Fabryki,

a

Organizacją Zakładową NSZZ „Solidarność” działającą w Bridgestone Poznań Sp. z o.o.,
zwaną dalej „**Stroną związkową**”,
reprezentowaną przez Przewodniczącego Komisji Zakładowej Zbigniewa Adamczaka i
członków Komisji Zakładowej: Pawła Barłoga, Tomasza Bartoszkę, Pawła Marciniaka.

§ 1

Postanowienia ogólne

1. Niniejsze Porozumienie Kończące Spór Zbiorowy (dalej Porozumienie) zostało sporządzone w trybie przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych i jest porozumieniem kończącym spór zbiorowy zawiązany w związku z wystąpieniem Strony związkowej z dnia 25 października 2017 roku z pięcioma żądaniami, który to spór został zgłoszony przez Pracodawcę do Państwowej Inspekcji Pracy.
2. Strony zgodnie potwierdzają, że zgodnie z dyspozycją art. 14 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych niniejsze Porozumienie wyczerpuje wszelkie żądania podnoszone przez Stronę związkową w sporze zbiorowym wszczętym w dniu 25 października 2017 roku i kończy przedmiotowy spór zbiorowy.
3. Z uwagi na fakt, że niniejsze Porozumienie reguluje zasady modyfikacji wynagrodzeń oraz świadczeń oferowanych przez Pracodawcę wszystkim uprawnionym pracownikom na lata 2018-2020, Strona związkowa oświadcza, że z zastrzeżeniem prawidłowego wykonania postanowień niniejszego Porozumienia przez Pracodawcę, zobowiązuje się nie podnosić w latach 2018-2020 nowych, nie uregulowanych w treści niniejszego Porozumienia żądań w obszarze wynagradzania, jak też nie wszczynać w powyższym okresie sporów zbiorowych na tle płacowym.
4. Niniejsze Porozumienie zostało zawarte po przeprowadzeniu mediacji między Pracodawcą a Stroną związkową prowadzonych przez mediatora ustalonego przez Strony w osobie Pana Piotra Karola Potempy. W trakcie etapu mediacji Strony odbyły tak spotkanie formalne z udziałem mediatora, jak też spotkania robocze mające na celu zbliżanie stanowisk w poszczególnych obszarach żądań zgłoszonych przez Stronę związkową.

5. Zawarcie niniejszego Porozumienia jest potwierdzeniem osiągnięcia przez Strony kompromisu, co było możliwe dzięki konstruktywnemu i partnerskiemu podejściu przez obie Strony do prowadzonych mediacji oraz dzięki wsparciu mediatora. Strony niniejszym potwierdzają, że będą w ten sam sposób wykonywać z należytą starannością i dobrą wolą, oraz kierując się interesem pracowników oraz zakładu pracy, postanowienia niniejszego Porozumienia, w duchu zrozumienia i dialogu społecznego.

§ 2

Charakter oraz zakres przedmiotowy Porozumienia

1. W wyniku przeprowadzonych mediacji Strony osiągnęły porozumienie w zakresie kwestii podniesionych przez Stronę związkową w wystąpieniu Strony związkowej z dnia 25 października 2017 roku oraz w innych ustalonych między Stronami w toku prowadzonego sporu zbiorowego obszarach.
2. W związku z faktem wskazanym w ust. 1 Strony oświadczają, że w treści niniejszego Porozumienia świadomie i konsekwentnie regulują obszary, które nie były objęte formalnym wystąpieniem Strony związkowej z dnia 25 października 2017 roku i nie były przedmiotem sporu zbiorowego, jednakże doceniając wagę i znaczenie dla pracowników oraz zakładu pracy dokonywanych ustaleń Strony świadomie regulują przedmiotowe kwestie w treści niniejszego Porozumienia.
3. Strony oświadczają, że wyszczególnione w niniejszym Porozumieniu elementy składowe regulaminu pracy oraz regulaminu wynagradzania Bridgestone Poznań Sp. z o.o. wyraźnie wskazane przez Strony w treści niniejszego Porozumienia zostaną implementowane do właściwych źródeł prawa pracy obowiązujących w Bridgestone Poznań Sp. z o.o. w trybie określonym przepisami prawa.
4. Strony niniejszym potwierdzają, że osiągnęły porozumienie w następujących obszarach:
 - 1) zasady regulacji wynagrodzeń w roku 2018
 - 2) zasady regulacji wynagrodzeń w roku 2019
 - 3) zasady regulacji wynagrodzeń w roku 2020
 - 4) zasady regulacji dodatku rocznego wypłacanego w roku 2021
 - 5) wprowadzenie w Bridgestone Poznań Sp. z o.o. świadczenia ubezpieczeniowego
 - 6) wprowadzenie w Bridgestone Poznań Sp. z o.o. Pracowniczego Programu Emerytalnego
 - 7) ustalenia w zakresie systemu premiowego
 - 8) możliwość pracy w systemie 12 godzinnym
 - 9) wprowadzenie systemu równoważnego czasu pracy z 12 miesięcznym okresem rozliczeniowym
 - 10) inne ustalenia.

§ 3

Zasady regulacji wynagrodzeń w roku 2018

1. Strony niniejszym ustalają, że od dnia 1 kwietnia 2018 roku zostają wprowadzone systemowe podwyżki wynagrodzeń wszystkich uprawnionych pracowników, a ich wysokość jest uzależniona od sposobu wynagradzania pracownika (stawki godzinowe vs. stawki miesięczne).
2. W przypadku pracowników wynagradzanych na podstawie stawek godzinowych ulega zmianie od dnia 1 kwietnia 2018 roku wysokość kwotowa stawki godzinowej jaką posiadał przyznana na dzień 31 marca 2018 roku dany pracownik o kwotę 1,30 złotych brutto. Powyższa modyfikacja oznacza podwyższenie stawki godzinowej na stanowisku zaszeregowanym jako 4P o 6,5%.
3. W związku z podwyżką stawki godzinowej, o której mowa w ust. 2 powyżej Strony ustalają nową następującą tabelę stawek pracowników wynagradzanych stawkami godzinowymi:

OPERATORZY	zł/h	Poziom
	16.30	PT
	zł/h	Poziom
	16.56	NT
	18.68	1P
	19.24	2P
	19.83	3P
	20.42	4P
	21.58	S
	23.11	1S
	24.98	2S

Technicy	PLN/h	Poziom
	19.38	NT
	20.53	1P
	22.34	2P
	24.36	S
	25.88	V1
	27.55	V2
	29.14	V3
	30.58	V4

Strony uzgadniają, że treść niniejszego ustępu zostanie włączona do Regulaminu Wynagradzania Pracodawcy bez dodatkowych uzgodnień.

4. W przypadku pracowników wynagradzanych na podstawie stawek miesięcznych od dnia 1 kwietnia 2018 roku zostanie przyznana podwyżka wynagrodzenia zasadniczego w wysokości średnio 6,5% uzależniona od oceny indywidualnej pracownika oraz usytuowania wysokości wynagrodzenia takiego pracownika na dzień 31 marca 2018 roku względem rynku wg zasad BS EMEA.
5. W związku z wdrożeniem premii 20% nastąpi podwyższenie stawki indywidualnej każdego uprawnionego pracownika wg zasad opisanych w ust. 10 i 11 poniżej.
6. Od dnia 1 lipca 2018 roku wszyscy pracownicy, którzy podpiszą stosowną deklarację będą objęci świadczeniem ubezpieczeniowym, finansowanym w pełni przez Pracodawcę w wysokości 59 zł miesięcznie. Oferowanie i finansowanie tego świadczenia przez Pracodawcę w latach następnych w wysokości składki nie niższej niż 59 zł jest bezwzględnym obowiązkiem Pracodawcy na warunkach jak niżej:
 - a) Strony uzgadniają, że w przypadku, gdyby od miesiąca lipca 2018 roku koszt ubezpieczenia wyniósł mniej niż 59 zł miesięcznie, to na koniec roku kalendarzowego Pracodawca wypłaci pracownikowi, który przystąpi do ubezpieczenia, stosowną jednorazową rekompensatę obliczoną jako różnica między kwotą 59 zł a kwotą faktycznie opłaconą przez Pracodawcę pomnożoną przez liczbę 6 miesięcy 2018 roku.
 - b) Strony zgodnie potwierdzają, że z uwagi na toczący się proces finalizacji umowy ubezpieczenia pomiędzy Pracodawcą a dostawcą ubezpieczenia, kampanią informacyjną oraz koniecznością podpisywania deklaracji ubezpieczeniowych z pracownikami, w miesiącach kwiecień–czerwiec 2018 roku Pracodawca będzie rekompensował poniesiony indywidualnie przez pracowników koszt ubezpieczenia grupowego pracownikom opłacającym je indywidualnie w kwotach odpowiednio 59 lub 54 zł - w wartości 59 zł miesięcznie netto. Rozliczenie rekompensaty nastąpi wraz z wypłatą wynagrodzenia za miesiąc lipiec 2018.
 - c) Pracodawca zobowiązuje się, że w ramach polisy ubezpieczeniowej pracownik będzie miał prawo zgłoszenia do ubezpieczenia członka najbliższej rodziny/partnerów życiowych wg ogólnych warunków ubezpieczenia. Koszt takiego ubezpieczenia pokrywa pracownik.
 - d) Pracodawca dokonując wyboru firmy ubezpieczeniowej dołoży wszelkich starań aby warunki ubezpieczenia nie były gorsze niż obowiązujące w obecnie istniejącej polisie ubezpieczenia grupowego o wartości 59 zł.
7. Wszyscy pracownicy zatrudnieni u Pracodawcy, legitymujący się 3 miesięcznym stażem pracy u Pracodawcy na dzień wypłaty świadczenia, będą uprawnieni do otrzymania jednorazowego świadczenia pieniężnego w wysokości 1200 złotych brutto. Powyższe świadczenie zostanie wypłacone wraz z wynagrodzeniem za miesiąc, w którym do dnia 15 danego miesiąca zostaną uzgodnione między Pracodawcą a Stroną związkową kryteria nowej premii dla pracowników obecnie

wynagradzanych stawką godzinową oraz zasady awansu na poziomy T1-T2 dla pracowników produkcyjnych, a także dla techników. Zgodnym celem Stron jest, aby przedmiotowe uzgodnienie nastąpiło do dnia 15 maja 2018 roku, co będzie oznaczało, że kwota jednorazowego świadczenia zostanie wypłacona wraz z wynagrodzeniem za miesiąc maj 2018 roku.

8. Strony uzgadniają wprowadzenie nowych zasad premiowych dla operatorów, magazynierów oraz techników w ten sposób, że pracownicy ci będą uprawnieni do miesięcznej premii w wysokości 20% obliczanej wedle następującego wzoru:

$$\text{Premia} = \text{podstawa wynagrodzenia} \times \% \text{ przyznanej premii} \times \text{mnożnik wyniku fabryki} \times \text{mnożnik absencyjny}$$

Wdrożenie zmian nastąpi po ustaleniu kryteriów do nowej premii oraz zasad awansu na poziomy T1 – T2. Jednocześnie Strony zgodnie potwierdzają, że z treści postanowień obowiązującego u Pracodawcy Regulaminu Wynagradzania zostaną usunięte postanowienia dotyczące premii RS, 4S oraz obecnościowej, które zostają zastąpione premią miesięczną w wysokości 20%. Tabele mnożników stanowią załączniki A, B i C do niniejszego Porozumienia.

9. Strony zgodnie postanawiają, że obowiązująca na dzień zawarcia niniejszego Porozumienia premia za wkład pozostanie na dotychczasowych zasadach do końca marca 2019 roku, a następnie od dnia 1 kwietnia 2019 roku zostanie ona włączona do wynagrodzenia pracownika, biorąc pod uwagę indywidualne wyniki pracownika za okres od dnia 1 kwietnia 2018 roku do dnia 31 marca 2019 roku według zasad opisanych w § 4 ust. 8.
10. Strony zgodnie potwierdzają, że ich celem jest systemowe przejście w zakresie wynagradzania pracowników ze stawek godzinowych na stawki miesięczne, co będzie się odbywało w miesiącu następującym po miesiącu, w którym zostaną dokonane uzgodnienia dotyczące kryteriów do premii 20% oraz zasad awansów na poziomy T1 –T2 co przewidywane jest od czerwca 2018 roku na zasadach określonych w niniejszym Porozumieniu. W związku z powyższym Strony postanawiają, że w przypadku każdego takiego przeliczenia będzie ono następowało z zastosowaniem następującego wzoru:

$$\begin{aligned} \text{Nowa stawka miesięczna} &= \\ &= (\text{stawka godzinowa} \times 168 + (\text{stawka godzinowa} \times 168 \times 33\%)) / 1.2 \end{aligned}$$

Do czasu uzgodnienia zasad premiowych oraz kryteriów do awansu na poziomy T1-T2 obowiązują dotychczasowe zasady wynagradzania.

Intencją Stron jest, aby zasady dotyczące kryteriów awansów na poziomy T3 – T5 zostały uzgodnione do dnia 31 sierpnia 2018 roku.

11. W przypadku pracowników wynagradzanych stawką miesięczną na dzień 1 kwietnia 2018 roku stawka miesięczna będzie modyfikowana (podwyższona) o wskaźnik zmiany bazy uzależniony od grupy premiowej, do której został zaszeregowany dany pracownik. Grupa premiowa oraz wskaźnik bazy będą ustalone zgodnie z tabelą poniżej:

Grupa premiowa	Zmiana bazy
PROD, WH, FI, PLAN	105.3%
TS, QA, EM, IE	103.9%
FIN,PUR,HR, LSCM, Assist.	102.5%

12. Strony uzgadniają wprowadzenie następujących tabel zakresów stawek miesięcznych wynagrodzenia zasadniczego dla operatorów magazynierów i techników, które znajdą zastosowanie po przeliczeniu stawek godzinowych na stawki miesięczne zgodnie z postanowieniami niniejszego Porozumienia.

Właściciel sprzętu	Dolny	Środek	Górny
T5	4 583	5 083	5 583
T4	4 125	4 583	5 042
T3	3 708	4 125	4 542
T2	3 375	3 750	4 125
T1	2 958	3 292	3 583

	Dolny	Środek	Górny
Technik Starszy	4 950	5 500	6 050
Technik	4 200	4 667	5 133
Technik Młodszy	3 600	4 000	4 400

Strony uzgadniają, że treść niniejszego ustępu zostanie włączona do Regulaminu Wynagradzania Pracodawcy bez dodatkowych uzgodnień.

Stawki mogą podlegać podwyższeniu w kolejnych latach na podstawie danych z raportu płacowego związanego z wahaniami rynku wynagrodzeń (wg informacji z BS EMEA). Strony uzgadniają, że treść niniejszego ustępu zostanie włączona do Regulaminu Wynagradzania Pracodawcy bez dodatkowych uzgodnień zastępując tabele stawek godzinowych operatorów i techników.

13. Strony zgodnie postanawiają, że dla nowo zatrudnianych operatorów maszyn stawką wyjściową wynagrodzenia zasadniczego miesięcznego będzie kwota 2790 zł, które

po zakończeniu okresu próbnego zostanie podwyższone do kwoty 2940 zł. W uzasadnionych przypadkach Pracodawca może oferować wyższe wynagrodzenie.

14. Strony uzgadniają wprowadzenie od dnia 1 kwietnia 2018 roku nowych zasad premiowych dla pracowników wynagradzanych stawkami miesięcznymi ustalając cel premiowy na poziomie 20% podstawy do premii, z zastosowaniem następujących zasad premiowych:

- a. Premia półroczna = podstawa do premii x 20% x mnożnik wyniku fabryki (odrębny załącznik) x mnożnik wynikający z oceny
- b. Podstawą do premii jest wynagrodzenie półroczne wg zasad obecnego regulaminu wynagradzania (zał. H § 1 p.4)
- c. Zasady przejściowe: Podstawą do premii za I półrocze 2018 będzie nowe wynagrodzenie miesięczne za okres kwiecień - czerwiec oraz wynagrodzenie za okres styczeń - marzec skorygowane o wskaźnik zmiany bazy.

Strony uzgadniają, że treść niniejszego ustępu zostanie włączona do Regulaminu Wynagradzania Pracodawcy bez dodatkowych uzgodnień.

§ 4

Zasady regulacji wynagrodzeń w roku 2019

1. Strony niniejszym ustalają, że od dnia 1 kwietnia 2019 roku zostają wprowadzone systemowe podwyżki wynagrodzeń pracowników, a ich wysokość kwotowa jest uzależniona od wysokości indywidualnego wynagrodzenia pracownika.
2. W przypadku pracowników produkcyjnych wynagradzanych na podstawie stawek miesięcznych od dnia 1 kwietnia 2019 roku zostanie przyznana podwyżka wynagrodzenia zasadniczego w wysokości równej dla każdego 5% wynagrodzenia takiego pracownika na dzień 31 marca 2019 roku. Podwyżka ma charakter obligatoryjny i przysługuje wszystkim pracownikom bez względu na ocenę indywidualną.
3. W przypadku pracowników nieprodukcyjnych wynagradzanych na podstawie stawek miesięcznych od dnia 1 kwietnia 2019 roku zostanie przyznana podwyżka wynagrodzenia zasadniczego w wysokości średnio 5% wynagrodzenia takiego pracownika na dzień 31 marca 2019 roku. Wysokość podwyżki uzależniona będzie od oceny indywidualnej pracownika oraz usytuowania wysokości wynagrodzenia takiego pracownika na dzień 31 marca 2019 względem rynku wg zasad BS EMEA.
4. W roku 2019 Pracodawca zobowiązany jest do oferowania świadczenia ubezpieczeniowego, finansowanego przez Pracodawcę w kwocie składki miesięcznej w wysokości 59 zł. Strony uzgadniają, że w przypadku gdyby w 2019 roku koszt ubezpieczenia wyniósł mniej niż 59 zł miesięcznie, to na koniec roku kalendarzowego Pracodawca wypłaci pracownikowi, który był objęty ubezpieczeniem, stosowną jednorazową rekompensatę obliczoną jako różnica między kwotą 59 zł a kwotą faktycznie opłaconą przez Pracodawcę pomnożoną przez liczbę miesięcy 2019 roku, w których Pracownik uczestniczył w ubezpieczeniu.
Postanowienia § 3 ust. 6 punkt c oraz d stosuje się odpowiednio.

5. Najpóźniej od stycznia 2019 roku Pracodawca zobowiązany jest zaoferować pracownikom możliwość oszczędzania w ramach pracowniczego programu emerytalnego w którym składka podstawowa finansowana przez Pracodawcę musi wynieść co najmniej 3,5% wynagrodzenia. Celem realizacji powyższego zobowiązania Pracodawcy Strony zobowiązują się zawrzeć w 2018 roku odpowiedniej treści umowę zakładową w ramach pracowniczego programu emerytalnego, a Pracodawca zobowiązuje się dokonać rejestracji pracowniczego programu emerytalnego.
6. Pracownikom zatrudnionym u Pracodawcy przez cały okres od dnia 1 kwietnia 2018 roku do dnia 31 marca 2019 roku przysługiwać będzie w 2019 roku dodatek roczny płatny w miesiącu czerwcu 2019 roku, w maksymalnej wysokości 3000 zł brutto, a jego indywidualna wysokość będzie ustalana zgodnie z zasadami określonymi w niniejszym Porozumieniu. Kwota ta ulega proporcjonalnemu umniejszeniu o 1/365 w razie wystąpienia nieobecności związanych z:
- a) wypadkiem przy pracy, gdy pracownik przestrzegał obowiązujących standardów pracy oraz przepisów BHP i przyczyna nie leżała wyłącznie po stronie pracodawcy,
 - b) wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy,
 - c) planowanymi zabiegami leczniczymi pod warunkiem niezwłocznego powiadomienia przełożonego o terminie i przyczynie tej nieobecności,
 - d) pobytem w szpitalu,
 - e) rehabilitacją po planowanych zabiegach – pod warunkiem wykazania przez pracownika związku nieobecności z zabiegiem i dostarczenia do działu personalnego odpowiedniego zaświadczenia od lekarza prowadzącego,
 - f) pobytem w sanatorium na podstawie skierowania wydanego przez NFZ lub ZUS,
 - g) urlopem związanym z rodzicielstwem w rozumieniu Kodeksu Pracy.
7. Wysokość dodatku ustalona zgodnie z ust. 6, dla danego pracownika ustalana będzie indywidualnie w zależności od liczby incydentów zwykłych oraz incydentów nieobecnościowych w okresie od dnia 1 kwietnia 2018 do dnia 31 marca 2019 roku. Przez incydent zwykły rozumie się nałożenie na pracownika kary porządkowej wynikającej z pkt. 9.1. Regulaminu Pracy Pracodawcy, związanej z naruszeniem zasad dotyczących jakości pracy lub bezpieczeństwa pracy.

Natomiast przez incydent nieobecnościowy należy rozumieć nieobecność pracownika w pracy spowodowaną chorobą pracownika, w tym zdarzenia bólowe, nieobecność nieusprawiedliwioną lub pobieranie przez pracownika zasiłku opiekuńczego.

Incydentem nieobecnościowym nie jest nieobecność pracownika w pracy związana z:

- a) wypadkiem przy pracy wynikającym z wyłącznej winy Pracodawcy lub osoby innej niż poszkodowany w wypadku pracownik,
- b) pobieraniem zasiłku opiekuńczego związanym z urodzeniem dziecka pracownika,
- c) chorobą w trakcie okresu ciąży,
- d) nieobecnościami wymienionymi w ust. 6.

W przypadku wystąpienia incydentu zwykłego kwota dodatku jest zmniejszana o 10% za każdy miesiąc, w którym zaistniał incydent, Natomiast w razie wystąpienia incydentu nieobecnościowego poza miesiącami VII, VIII, IX, XII kwota dodatku jest umniejszana o 10% za każdy miesiąc, w którym zaistniał incydent a w razie wystąpienia incydentu w miesiącach VII, VIII, IX, XII kwota dodatku jest umniejszana o 25% za każdy miesiąc, w którym zaistniał incydent. Zastrzega się, że w razie wystąpienia kilku incydentów maksymalna kwota umniejszenia jest równa 25% w miesiącach VII, VIII, IX, XII a w pozostałych miesiącach jest równa 10%. Schemat funkcjonowania dodatku rocznego przedstawia tabela poniżej:

Kwota dodatku				3 000.00 zł
	Liczba miesięcy z incydentem	% umniejszenia dodatku rocznego	% wypłaconego dodatku	Wysokość dodatku brutto
m-ce zwykłe	0	0.00%	100.00%	3 000.00 zł
	1	10.00%	90.00%	2 700.00 zł
	2	20.00%	80.00%	2 400.00 zł
	3	30.00%	70.00%	2 100.00 zł
	4	40.00%	60.00%	1 800.00 zł
	5	50.00%	50.00%	1 500.00 zł
	6	60.00%	40.00%	1 200.00 zł
	7	70.00%	30.00%	900.00 zł
	8	80.00%	20.00%	600.00 zł
m-ce Grudzień, Lipiec, Sierpień, Wrzesień	1	25.00%	75.00%	2 250.00 zł
	2	50.00%	50.00%	1 500.00 zł
	3	75.00%	25.00%	750.00 zł
	4	100.00%	0.00%	0.0 zł

8. Strony uzgadniają, że włączenie do wynagrodzenia miesięcznego pracownika kwoty premii za wkład nastąpi dnia 1 kwietnia 2019 roku na podstawie indywidualnych wyników tej premii za poprzedzające 12 miesięcy w ten sposób, że średnia miesięczna wartość kwotowa premii za wkład podzielona przez 1,2 będzie dodana do podstawy wynagrodzenia miesięcznego.
9. Pracodawca zobowiązany jest przekazać Stronie związkowej otrzymane materiały przygotowane przez firmę Mercer dotyczące zmian wynagrodzeń zasadniczych w Polsce w roku 2018 w porównaniu z rokiem 2017, niezwłocznie po ich otrzymaniu z jednostki nadrzędnej BS EMEA.

§ 5

Zasady regulacji wynagrodzeń w roku 2020

1. Strony niniejszym ustalają, że od dnia 1 kwietnia 2020 roku zostają wprowadzone systemowe podwyżki wynagrodzeń pracowników, a ich wysokość kwotowa jest uzależniona od wysokości indywidualnego wynagrodzenia pracownika, oceny jego pracy oraz sytuacji rynkowej zgodnie z postanowieniem § 5 ust. 4. niniejszego Porozumienia.
2. W przypadku pracowników produkcyjnych wynagradzanych na podstawie stawek miesięcznych od dnia 1 kwietnia 2020 roku zostanie przyznana podwyżka wynagrodzenia zasadniczego w wysokości średnio dla każdego 5% wynagrodzenia takiego pracownika na dzień 31 marca 2020 roku, z zastrzeżeniem postanowień ust. 4. Indywidualna podwyżka pracownika musi mieścić się w przedziale od minimum 1,7% wynagrodzenia do maksimum 8,3% wynagrodzenia. W przypadku pracowników wydziałów produkcyjnych zmiana wynagrodzenia będzie dokonana na podstawie oceny w skali 4-stopniowej (Ex, S, Ni, U) na podstawie arkusza planu pracy i rozwoju.
3. W przypadku pracowników nieprodukcyjnych wynagradzanych na podstawie stawek miesięcznych od dnia 1 kwietnia 2020 roku zostanie przyznana podwyżka wynagrodzenia zasadniczego w wysokości średnio 5% wynagrodzenia takiego pracownika na dzień 31 marca 2020 roku. Wysokość podwyżki uzależniona będzie od oceny indywidualnej pracownika oraz usytuowania wysokości wynagrodzenia takiego pracownika na dzień 31 marca 2020 względem rynku, według zasad BS EMEA.
4. Strony zgodnie zastrzegają, że wysokość podwyżki w roku 2020 przewidziana przez nie w treści ust. 2 jako 5% może ulec modyfikacji z uwagi na warunki rynkowe, to jest dane przekazane przez podmioty zewnętrzne dotyczące wzrostu wynagrodzeń w roku 2019. W związku z powyższym Strony zgodnie ustalają, że w przypadku, gdy z danych dostarczonych Pracodawcy wynikających z raportu dotyczącego wynagrodzeń zasadniczych w całej Polsce przez firmę Mercer wynikać będzie, że wzrost wynagrodzeń w roku 2019 był niższy niż 5% to nastąpi obniżenie % podwyżki zaplanowanej na rok 2020 o różnicę pomiędzy wartością wynikającą z danych raportu a wartością 5%. Natomiast w przypadku, gdy wzrost wynagrodzeń w roku 2019 wg raportu firmy Mercer był wyższy niż 5% każdemu uprawnionemu pracownikowi będzie wypłacona jednorazowa gratyfikacja obliczona jako różnica między tym wzrostem wskazanym w raporcie a wartością 5%, przemnożoną przez okres 12 miesięcy oraz indywidualne miesięczne wynagrodzenie pracownika.

Pracodawca zobowiązany jest przekazać Stronie związkowej otrzymane materiały przygotowane przez firmę Mercer dotyczące zmian wynagrodzeń zasadniczych w Polsce w roku 2019 w porównaniu z rokiem 2018, niezwłocznie po ich otrzymaniu z jednostki nadrzędnej BS EMEA.

5. W roku 2020 Pracodawca zobowiązany jest do oferowania świadczenia ubezpieczeniowego, finansowanego przez Pracodawcę w kwocie składki miesięcznej w wysokości 59 zł. Strony uzgadniają, że w przypadku gdyby w 2020 roku koszt ubezpieczenia wyniósł mniej niż 59 zł miesięcznie, to na koniec roku kalendarzowego

Pracodawca wypłaci pracownikowi, który był objęty ubezpieczeniem, stosowną jednorazową rekompensatę obliczoną jako różnica między kwotą 59 zł a kwotą faktycznie opłaconą przez Pracodawcę pomnożoną przez liczbę miesięcy 2020 roku, w których Pracownik uczestniczył w ubezpieczeniu.

Postanowienia § 3 ust. 6 punkt c oraz d stosuje się odpowiednio.

6. W roku 2020 Pracodawca zobowiązany jest oferować pracownikom możliwość oszczędzania w ramach pracowniczego programu emerytalnego w którym składka podstawowa finansowana przez Pracodawcę musi wynieść co najmniej 3,5% wynagrodzenia.
7. Pracownikom zatrudnionym u Pracodawcy przez cały okres od dnia 1 kwietnia 2019 roku do dnia 31 marca 2020 roku przysługiwać będzie w 2020 roku dodatek roczny płatny w miesiącu czerwcu 2020 roku, w maksymalnej wysokości 3000 zł brutto, a jego indywidualna wysokość będzie ustalana zgodnie z zasadami określonymi w niniejszym Porozumieniu. Postanowienia § 4 ust. 6 i 7 stosuje się odpowiednio.

§ 6

Zasady regulacji dodatku rocznego w roku 2021

Pracownikom zatrudnionym u Pracodawcy przez cały okres od dnia 1 kwietnia 2020 roku do dnia 31 marca 2021 roku przysługiwać będzie w 2021 roku dodatek roczny płatny w miesiącu czerwcu 2021 roku, w maksymalnej wysokości 3000 zł brutto, a jego indywidualna wysokość będzie ustalana zgodnie z zasadami określonymi w niniejszym Porozumieniu. Postanowienia § 4 ust. 6 i 7 stosuje się odpowiednio.

§ 7

Inne ustalenia Stron

1. Niezależnie od ustaleń zawartych w § 3 – 5 porozumienia, Strony zgodnie oświadczają, że każdy z pracowników produkcyjnych otrzyma podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego w wysokości od 3% - 5% z tytułu każdorazowego awansu w ramach struktur B-ME pomiędzy poziomami T1 – T3. Szczegółowe warunki podwyższenia wynagrodzenia Strony uzgodnią w odrębnym trybie, z uwzględnieniem postanowień § 3 ust. 7 i ust. 10 niniejszego Porozumienia.
2. Strony zgodnie oświadczają, że pozostałe ustalenia dotyczące zasad wynagradzania pracowników Pracodawcy w roku 2021, poza uregulowanym powyżej w § 6 dodatkiem rocznym, zostaną przez Strony uzgodnione w IV kwartale 2020 roku, kiedy to Strony w dobrej wierze podejmą negocjacje celem wypracowania porozumienia regulującego kompleksowo zasady wynagradzania pracowników w roku 2021 oraz latach następnych, biorąc przy tym pod uwagę efekty rozwiązań wypracowanych w treści niniejszego Porozumienia.
3. Celem prawidłowego wykonania niniejszego Porozumienia ustala się, że przełożeni będą prowadzili indywidualne arkusze ocen pracowników, które mają wpływ na wysokość przyznanej premii za wkład zgodnie z tabelą kryteriów zawartą w Regulaminie Wynagradzania od 1 kwietnia 2018 roku do 31 marca 2019 roku. Przełożeni wyższego stopnia każdego miesiąca będą weryfikowali rozkład premii za wkład przyznawanej

poszczególnym pracownikom przez ich bezpośrednich przełożonych.

4. Strony ustalają, że w celu monitorowania działania wprowadzonego dodatku, o którym mowa w § 4 ust. 6 i 7 Pracodawca będzie nie rzadziej niż co kwartał kalendarzowy przekazywał wedle stanu na koniec każdego kwartału kalendarzowego Stronie związkowej dane dotyczące absencji chorobowej, fluktuacji (odejść) i przeszeręgowań pracowników w poziomach wynagrodzeń.
5. Strony ustalają, że nie później niż do 31 marca 2019 roku dokonają przeglądu stosowania Porozumienia i wprowadzonych rozwiązań oraz potwierdzą format danych przekazywanych przez firmę Mercer do celów porównań wzrostu wynagrodzeń w Polsce.
6. Strony ustalają, że w celu monitorowania rzeczywistego wykorzystania budżetu na wzrost wynagrodzenia zasadniczego wszystkich pracowników w roku 2020 Pracodawca przedstawi do 31 maja 2020 roku kompletne dane wykorzystania tego budżetu.
7. W zakresie regulacji dotyczących czasu pracy Strony niniejszym postanawiają wprowadzić od 1 kwietnia 2018 do 31 grudnia 2020 następujące zmiany:
 - a) równoważny 12-godzinny system czasu pracy z 3 miesięcznym okresem rozliczeniowym na wydziałach produkcyjnych - dla pracowników wyrażających zgodę na pracę w takim systemie równoważnym; pozostali pracownicy zatrudnieni na danym wydziale będą świadczyć pracę w podstawowym 3-zmianowym systemie czasu pracy z 4 miesięcznym okresem rozliczeniowym; pracownik może wycofać swoją zgodę na pracę w systemie równoważnym 12-godzinnym, ze skutkiem od początku kolejnego okresu rozliczeniowego, pod warunkiem że złoży takie oświadczenie do połowy aktualnego okresu rozliczeniowego;

Pracodawca dołoży starań aby indywidualne zmiany systemów czasu pracy powodowały najmniej niekorzystne skutki dla pozostałych pracowników.

 - b) 12-miesięczny okres rozliczeniowy w którym w systemie równoważnym, zaplanowane zostaną 4 dni 10-godzinne kompensowane jednym dniem wolnym, co umożliwi realizację czterech 2-godzinnych szkoleń w godzinach pracy w trakcie 4 dni w roku; w pozostałych dniach okresu pracownicy będą świadczyć pracę w podstawowym 3-zmianowym systemie czasu pracy z zastrzeżeniem, że czas przepracowany ponad przeciętną tygodniową normę czasu pracy będzie rozliczany w ciągu 4 miesięcy.

Strony uzgadniają, że treść niniejszego ustępu zostanie włączona do Regulaminu Pracy Pracodawcy bez dodatkowych uzgodnień.

12
MW

§ 8
Postanowienia końcowe

W związku ze sporządzeniem niniejszego Porozumienia Strony kończą zawisły między nimi spór zbiorowy, a Pracodawca zobowiązany jest do niezwłocznego poinformowania okręgowego inspektora pracy o zawarciu niniejszego Porozumienia.

WICEPREZES ZARZĄDU
Bridgestone Poznań Sp. z o.o.

Roman Staszewski
.....

Bridgestone Poznań Spółka z o.o.

Pracodawca

*ul. Bałtycka 65, 61-017 Poznań
NIP 782-20-52-034 Regon 14194894*

.....
Mediator Piotr Karol Potempa

ORGANIZACJA ZAKŁADOWA NR 985
NSZZ "Solidarność"
w BRIDGESTONE POZNAŃ Sp. z o.o.
61-017 Poznań, ul. Bałtycka 65
NIP: 782-251-90-22 REGON: 301623202

Strona związkowa

Paweł Karczewski
Piotr Stang
Tomasz Bartoszek

Sporządzono w 4 egzemplarzach

Załącznik A do porozumienia z dnia 28.03.2018 - mnożnik wyniku fabryki

wykonanie planu produkcji ogłaszane przez dział IE	mnożnik wyników fabryki	premia finalna
102%>	130%	26.00%
102%	130%	26.00%
101.9%	128.5%	25.70%
101.8%	127.0%	25.40%
101.7%	125.5%	25.10%
101.6%	124.0%	24.80%
101.5%	122.5%	24.50%
101.4%	121.0%	24.20%
101.3%	119.5%	23.90%
101.2%	118.0%	23.60%
101.1%	116.5%	23.30%
101%	115%	23.00%
100.9%	113.5%	22.70%
100.8%	112.0%	22.40%
100.7%	110.5%	22.10%
100.6%	109.0%	21.80%
100.5%	107.5%	21.50%
100.0%	100.0%	20.00%
100.1%	100.0%	20.00%
100.2%	100.0%	20.00%
100.3%	100.0%	20.00%
100%	100%	20.00%
99.9%	99.0%	19.80%
99.8%	98.0%	19.60%
99.7%	97.0%	19.40%
99.6%	96.0%	19.20%
99.5%	95.0%	19.00%
99.4%	94.0%	18.80%
99.3%	93.0%	18.60%
99.2%	92.0%	18.40%
99.1%	91.0%	18.20%
99%	90%	18.00%
98.90%	89%	17.80%
98.80%	88%	17.60%
98.7%	87%	17.40%
98.6%	86%	17.20%
98.5%	85%	17.00%
98.4%	84%	16.80%
98.3%	83%	16.60%
98.2%	82%	16.40%
98.1%	81%	16.20%
98%	80%	16.00%
97.9%	79.0%	15.80%
97.8%	78.0%	15.60%
97.7%	77.0%	15.40%
97.6%	76.0%	15.20%
97.5%	75.0%	15.00%
97.4%	74.0%	14.80%
97.3%	73.0%	14.60%
97.2%	72.0%	14.40%
97.1%	71.0%	14.20%
97%	70%	14.00%
96.9%	69.0%	13.80%
96.8%	68.0%	13.60%

Załącznik A do porozumienia z dnia 28.03.2018 - mnożnik wyniku fabryki

wykonanie planu produkcji ogłaszane przez dział IE	mnożnik wyników fabryki	premia finalna
96.7%	67.0%	13.40%
96.6%	66.0%	13.20%
96.5%	65.0%	13.00%
96.4%	64.0%	12.80%
96.3%	63.0%	12.60%
96.2%	62.0%	12.40%
96.1%	61.0%	12.20%
96%	60%	12.00%
95.9%	59.0%	11.80%
95.8%	58.0%	11.60%
95.7%	57.0%	11.40%
95.6%	56.0%	11.20%
95.5%	55.0%	11.00%
95.4%	54.0%	10.80%
95.3%	53.0%	10.60%
95.2%	52.0%	10.40%
95.1%	51.0%	10.20%
95.0%	50.0%	10.00%
94.9%	49.0%	9.80%

Załącznik B do porozumienia z dnia 28.03.2018 - mnożnik absencyjny

liczba incydent ów	mnożnik
0	1.00
1	0.80
2	0.70
3	0.60
4	0.50
5	0.40
6	0.30
7	0.20
8	0.15
9	0.10
10	0.05
11	0.025
12	-
13	-
14	-
15	-
16	-
17	-
18	-
19	-
20	-
21	-



Załącznik C do porozumienia z dnia 28.03.2018 - mnożnik wynikający z oceny

Ocena	Mnożnik części indywidualnej
Ex	1.1 – 1.5
S	0.9 – 1.1
Ni	0.5 – 0.9
U	0

