

Karta zbiorowego układu pracy inżynierów i kadry kierowniczej z sektora metalurgicznego

Inżynierowie i kadra kierownicza z sektora metalurgicznego

Ostrzeżenia:

- niniejsza karta dotyczy wyłącznie pracowników **delegowanych na okres 12 miesięcy lub krótszy** (który można przedłużyć do 18 miesięcy na podstawie oświadczenia z uzasadnieniem). Do pracowników delegowanych na dłuższy okres mają zastosowanie postanowienia dodatkowe.
- poniżej przedstawiono wyłącznie **rozszerzone krajowe** postanowienia umowne. Ogólnie rzecz biorąc należy sprawdzić, czy istnieją rozszerzone regionalne postanowienia umowne (w szczególności układ zbiorowy departamentu Haut-Rhin, z którym można zapoznać się za pośrednictwem tego [linku](#) (sekcja Haut-Rhin)).
- przedsiębiorstwa delegujące pracowników do Francji zachęca się do zasięgnięcia przed delegacją opinii specjalistów (prawników/kancelarii adwokackich/organizacji pracodawców), aby zadbać o przestrzeganie zasad obowiązujących we Francji, ponieważ pewne zagadnienia są szczególnie złożone (klasyfikacja, tryby organizacji czasu pracy itp.).

Pracownicy, których dotyczy karta:

Pracownicy delegowani, których czynności zawodowe są objęte postanowieniami krajowego układu zbiorowego inżynierów i kadry kierowniczej z sektora metalurgicznego z dnia 13 marca 1972 r. (zwany dalej „CCN”) [artykuł 1, 3]

Data wejścia w życie:

Rozporządzenie o rozszerzeniu z dnia 27 kwietnia 1973 r.

Ogólne zestawienie przepisów prawnych mających zastosowanie do różnych kwestii omówionych w niniejszym dokumencie można znaleźć na stronie: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/article/salaries-detaches-vos-droits>

Gwiazdki (*) poniżej oznaczają, że należy odnieść się do przepisów prawa, o ile nie istnieją postanowienia umowne przewidujące odstępstwo od mających zastosowanie w danym zakresie przepisów prawa.

WYNAGRODZENIE

Wynagrodzenie (klasyfikacja/odpowiadając a jej płaca minimalna):

Klasyfikacje: Patrz załącznik I poniżej.

Płaca minimalna [artykuły 23 i 25 CCN]

Gwarantowana płaca minimalna obejmuje elementy stałe wynagrodzenia, w tym świadczenia rzeczowe. Nie obejmuje gratyfikacji o charakterze losowym, dobrowolnym lub tymczasowym (czyli tzw. premii uznaniowych). Obowiązujące stawki taryfowe są stosowane pro rata temporis.

Wysokość minimalnej płacy stałej zgodnie z negocjowanym co roku porozumieniem krajowym. Ostatni zbiorowy układ pracy zawarty dnia 22 stycznia 2021 r. (rozszerzony przez rozporządzenie z dnia 9 czerwca 2021 r. i obowiązujące od dnia 22 czerwca 2021 r.)₂

Przykłady:

- członkowi kadry kierowniczej delegowanemu na dwa miesiące do pracy we Francji, którego obowiązuje czas pracy 151,66 godzin/miesiąc, i który został zaklasyfikowany według współczynnika 86, zostanie naliczona następująca płaca minimalna: 24 998/12, czyli 2083,17 euro (brutto)/miesiąc;
- członkowi kadry kierowniczej delegowanemu na dwa miesiące do pracy we Francji, który podlega porozumieniu o wynagrodzeniu ryczałtowym za 218 dni roboczych rocznie, i który został zaklasyfikowany według współczynnika 120, zostanie naliczona następująca płaca minimalna: 45 346/12, czyli 3778,83 euro (brutto)/miesiąc.

Karta zbiorowego układu pracy inżynierów i kadry kierowniczej z sektora metalurgicznego

| | |
|---|---|
| | <p><i>Uwaga: następujące postanowienia mają zastosowanie wyłącznie do pracownika delegowanego, który bierze zastępstwo w trakcie swojej delegacji do pracy we Francji i nie jest ono powodem delegacji: zastępstwo przez ponad 3 miesiące na stanowisku sklasyfikowanym wyżej, które wiąże się z większym obciążeniem pracą lub poszerzeniem zakresu odpowiedzialności: począwszy od 4. miesiąca (i za 3 przepracowane miesiące), tymczasowy dodatek miesięczny do wynagrodzenia równy $\frac{3}{4}$ różnicy między gwarantowanymi płacami minimalnymi na tych 2 stanowiskach.</i></p> |
| <p>Dopłaty związane z czasem pracy (patrz także czas pracy):</p> | <p>Dopłaty za nadgodziny (poza porozumieniem o wynagrodzeniu ryczałtowym w godzinach): *</p> <p>Dopłaty za pracę nocną: <i>[artykuły 4.2 ANB z dnia 3 stycznia 2002 r.]</i> Podwyższenie realnej płacy równe 15% obowiązującej umownej płacy minimalnej (patrz także sekcja dotycząca pracy nocnej poniżej). Dopłaty za pracę w niedziele: *</p> <p>Dopłaty za pracę w dni wolne od pracy: *</p> |
| <p>Świadczenia i dodatki (wypłacane bezpośrednio lub pośrednio, w gotówce lub w naturze)</p> <p><i>Np.: samochód służbowy, ryczałt na telefon itp. Trzynastka, dodatek branżowy, dodatki za uciążliwe warunki pracy, dodatek z tytułu urodzenia dziecka, ślubu, zawarcia związku partnerskiego (PACS), obowiązkowości, dodatek stażowy, dodatek za osiągnięcie celów, dodatek wakacyjny, dodatek z tytułu noclegu poza miejscem zamieszkania</i></p> | <p style="text-align: center;">*</p> |
| <p>Wypłata pensji (warunki wypłaty)</p> | <p style="text-align: center;">*</p> |
| WYDATKI SŁUŻBOWE: | |
| <p>(Warunki zwrotu, transport, wyżywienie, zakwaterowanie)</p> | <p style="text-align: center;"><i>[artykuł 11 CCN]</i></p> |

Karta zbiorowego układu pracy inżynierów i kadry kierowniczej z sektora metalurgicznego

| | |
|-------------------|--|
| | <p><i>Uwaga: następujące postanowienia dotyczą wyłącznie przejazdów do i ze zwyczajowego miejsca pracy we Francji lub przypadku tymczasowego wysłania przez pracodawcę ze zwyczajowego miejsca pracy do innego miejsca pracy:</i></p> <p>1. klasa w przypadku podróży koleją, klasa zwykła w przypadku podróży statkiem lub samolotem na koszt pracodawcy na podstawie dokumentów zakupu.</p> |
| | |
| CZAS PRACY | |
| Czas pracy: | <p>Maksymalny czas pracy:</p> <ul style="list-style-type: none">• dzień: <i>[artykuł 9 ANB z dnia 28 lipca 1998 r., rozszerzony]</i><ul style="list-style-type: none">- pracownicy ekip montażowych na placach budowy oraz personel działu konserwacji i serwisu posprzedażnego (zasadniczo nie zalicza się do tej grupy inżynierów ani kadry kierowniczej): 12 godzin.- pozostali pracownicy: *• tydzień: <i>[artykuł 10 ANB z dnia 28 lipca 1998 r.]</i><ul style="list-style-type: none">- w ciągu jednego tygodnia: *- w ciągu 12 następujących po sobie tygodni:<ul style="list-style-type: none">○ pracownicy ekip montażowych na placach budowy oraz personel działu konserwacji i serwisu posprzedażnego (zasadniczo nie zalicza się do tej grupy inżynierów ani kadry kierowniczej): *○ pozostali pracownicy: średnio 42 godziny tygodniowo. <p>Długość przerw: *</p> <p>Liczba dni roboczych w tygodniu: *</p> <p>Odpoczynek:</p> <ul style="list-style-type: none">• codziennie: <i>[artykuł 9 ANB z dnia 28 lipca 1998 r., rozszerzony]</i><ul style="list-style-type: none">- inżynierowie i kadra kierownicza pracujący w zespołach (praca polegająca na rotacji zespołów na tym samym sprzęcie) lub zobligowani do „przeprowadzania kontroli w regularnych odstępach”: odpoczynek skrócony do 9 godzin. Dodatkowy odpoczynek odpowiadający temu, który został skrócony.- pozostali pracownicy: *• w tygodniu/w niedzielę: * <p>System nadgodzin:</p> <ul style="list-style-type: none">• Sposób wyliczania: *• Roczny limit nadgodzin: *• Dodatkowe okresy odpoczynku: *• System wybranych godzin pracy (nadgodzin): <i>[artykuł 6 ANB z dnia 28 lipca 1998 r., rozszerzony]</i> <p>Po wyczerpaniu rocznego limitu nadgodzin pracodawca ma możliwość zlecenia pracownikowi pracy w nadgodzinach za jego zgodą (bez</p> |

Karta zbiorowego układu pracy inżynierów i kadry kierowniczej z sektora metalurgicznego

konieczności występowania o zezwolenie inspektora pracy). Liczba nadgodzin nie może doprowadzić do przekroczenia przez pracownika maksymalnego czasu pracy przewidzianego w przepisach prawa i stosownych porozumieniach. Pracodawca powinien uzyskać wyraźną zgodę pracownika w formie aneksu do umowy o pracę lub klauzuli do tejże umowy, która przewiduje, co następuje:

- liczba godzin, którą pracownik zgadza się przepracować;
- okres, w którym mają być przepracowane;
- format zbiorowy lub indywidualny wymiaru godzin pracy.

Nadgodziny w tych ramach są wynagradzane w taki sam sposób, jak nadgodziny przepracowywane w ramach obowiązującego limitu. Niemniej nie dają one prawa do przyznania dodatkowego odpoczynku (to znaczy aktualnego obowiązkowego dodatkowego odpoczynku).

Szczególne warunki organizacji czasu pracy:

- Roczny ryczałt godzinowy: [system przewidziany dla kadry kierowniczej na podstawie porozumienia krajowego z dnia 28 lipca 1998 r., artykuł 13.1]

Pracownicy, których dotyczy karta:

pracownicy w randze kadry kierowniczej w rozumieniu porozumień i układów zbiorowych w sektorze metalurgicznym, na stanowiskach technicznych, administracyjnych lub handlowych, którzy nie są zatrudnieni według zbiorowego wymiaru godzin stosowanego w zakładzie, dziale lub zespole, do którego zostali przydzieleni oraz za wywiązanie się z obowiązującego ich wymiaru godzin pracy, dysponują, na podstawie swojej umowy o pracę, pewną autonomią określoną przez przyznaną im swobodę w zakresie organizacji rozkładu zajęć w stosunku do godzin funkcjonowania zespołów, działów lub zakładów lub zespołów, do których zostali przydzieleni, w taki sposób, że ich efektywny wymiar godzin pracy może zostać ustalony dopiero a posteriori.

Warunki:

Minimalna płaca umowna powiększona o 15% z tytułu ryczałtów za godziny od 1607 do 1767 i powiększona o 30% z tytułu ryczałtów za godziny od 1767 do 1920.

- Ryczałt dzienny: [system przewidziany dla kadry kierowniczej na podstawie porozumienia krajowego z dnia 28 lipca 1998 r., artykuły 14.1 oraz 14.2. Maksymalnie 218 dni].

Pracownicy, których dotyczy karta:

samodzielna kadra kierownicza, której pracownicy nie są zatrudnieni według zbiorowego wymiaru godzin stosowanego w zakładzie, dziale lub zespole, do którego zostali przydzieleni, w taki sposób, że ich efektywny wymiar godzin pracy nie jest określony z góry, a stanowisko zgodnie z umową o pracę powinno zostać zaklasyfikowanego według współczynnika wyższego od 76.

Warunki: Minimalna płaca umowna powiększona o 30%.

- Niepełny wymiar czasu pracy: [artykuł 4.7 porozumienia z dnia 7 maja 1996 r.]:

Karta zbiorowego układu pracy inżynierów i kadry kierowniczej z sektora metalurgicznego

| | |
|--------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none">- termin powiadomienia wynosi 3 dni robocze w przypadku zmiany rozkładu czasu pracy bez dodatkowego odpoczynku;- dniówka nie może wynosić mniej niż 3 godziny, za wyjątkiem udzielenia zgody przez pracownika;- maksymalna liczba godzin dodatkowych: nie może przekraczać jednej piątej (20%) czasu pracy przewidzianego w umowie. <p>Inne:</p> <p><i>Uwaga: następujące postanowienia dotyczą wyłącznie przejazdów do i ze zwyczajowego miejsca pracy we Francji lub przypadku tymczasowego wysłania przez pracodawcę ze zwyczajowego miejsca pracy do innego miejsca pracy:</i></p> <p>Czas podróży wydłużający o ponad 4 godziny zakres dnia pracy inżyniera lub członka kadry kierowniczej: pół dnia dodatkowego odpoczynku (nie ma zastosowania w przypadku ryczałtu dziennego).</p> |
| Praca nocna: | <p>Definicja pracownika nocnego: <i>[artykuł 2 porozumienia z dnia 3 stycznia 2002 r.]</i></p> <p>dotyczy także pracownika przepracowującego co najmniej 320 godzin w nocy (w godzinach 21:00-6:00) w ciągu 12 następujących po sobie miesięcy (z wyjątkiem pracownika przepracowującego 3 godziny w nocy co najmniej dwa razy w tygodniu w ramach swoich zwyczajowych godzin pracy).</p> <p>Maksymalny dzienny czas pracy: <i>[artykuł 5 porozumienia z dnia 3 stycznia 2002 r.]</i></p> <p>Czas pracy może zostać wydłużony do 12 godzin w przypadku czynności charakteryzujących się oddaleniem między miejscem zamieszkania a miejscem pracy, czynności związanych z dozorem lub nadzorem, świadczenia usług transportowych oraz czynności wymagających zapewnienia ciągłości obsługi lub produkcji.</p> <p>Dodatkowe okresy odpoczynku: <i>[artykuł 4 porozumienia z dnia 3 stycznia 2002 r.]</i></p> <p>skrócenie o 20 minut tygodniowego wymiaru czasu pracy w stosunku do pracowników dziennych lub 2 dni odpoczynku w roku</p> |
| Urlopy: | <p>Płatne urlopy:</p> <ul style="list-style-type: none">• Całkowity czas trwania urlopu: *• Płatne urlopy za staż pracy: <i>[artykuł 14 CCN]</i><ul style="list-style-type: none">- 2 dni w przypadku inżyniera lub członka kadry kierowniczej w wieku 30 lat, który przepracował 1 rok w zatrudniającym go przedsiębiorstwie- 3 dni w przypadku inżyniera lub członka kadry kierowniczej w wieku 35 lat, który przepracował 2 lata w zatrudniającym go przedsiębiorstwie• Inne postanowienia dotyczące płatnych urlopów: <i>[artykuł 14 CCN]</i><p>W wyjątkowych przypadkach, w razie odwołania z urlopu płatnego, inżynier lub członek kadry kierowniczej ma prawo do 2 dni urlopu dodatkowego oraz do zwrotu kosztów powstałych z powodu odwołania z urlopu.</p> |

Karta zbiorowego układu pracy inżynierów i kadry kierowniczej z sektora metalurgicznego

| | |
|---|--|
| | <p>Zrównanie w granicach jednego roku nieobecności z powodu choroby (oraz wypadku) z efektywnym czasem pracy na potrzeby wyliczenia prawa do urlopu płatnego.</p> <p>Urlopy okolicznościowe z tytułu wydarzeń rodzinnych: [artykuł 15 CCN]</p> <ul style="list-style-type: none">• związek<ul style="list-style-type: none">○ ślub pracownika: 1 tydzień○ ślub dziecka: *• zgon<ul style="list-style-type: none">○ małżonka: *○ dziecka: *○ ojca/matki: *○ brata/siostry: *○ teścia/teściowej *○ dziadka/babci/wnuka/wnuczki: 1 dzień• urlop ojcowski *• przyjęcie dziecka (patrz poniżej)• macierzyństwo (patrz poniżej w zakresie ochrony macierzyństwa)• powiadomienie o doznaniu przez dziecko niepełnosprawności: * |
| Dni wolne od pracy: | Dni ustawowo wolne od pracy: * |
| Pracownicy młodociani (od 16 do 18 lat): | Wiek przyjęcia do pracy: * Czas pracy: * Praca nocna: * |
| MACIERZYŃSTWO/PRZYJĘCIE DZIECKA: OCHRONA/URLOP | <p>Urlop macierzyński: [artykuł 17, 1 CCN]</p> <ul style="list-style-type: none">• długość urlopu: *• rekompensata wypłacana przez pracodawcę: <i>Uwaga: poniższe postanowienia dotyczą wyłącznie pracownika delegowanego objętego francuskim ubezpieczeniem społecznym.</i> Warunki przyznania rekompensaty za urlop:<ul style="list-style-type: none">- roczny staż pracy w przedsiębiorstwie- przyznanie rekompensaty uzależniona od wypłaty świadczeń dziennych z ubezpieczenia społecznego z tytułu macierzyństwaOkres wypłaty rekompensaty za urlop:<ul style="list-style-type: none">- 6 tygodni przed datą planowanego porodu + 2 tygodnie w przypadku stanu chorobowego związanego z ciążą na podstawie zaświadczenia lekarskiego- 10 tygodni po dniu porodu + 2 tygodnie w przypadku rozwiązania ciąży mnogiej.Rekompensata za urlop: |

Karta zbiorowego układu pracy inżynierów i kadry kierowniczej z sektora metalurgicznego

| | |
|------------------------------------|--|
| | <p>różnica między wynagrodzeniem i świadczeniami dziennymi z ubezpieczenia społecznego a systemami zabezpieczenia społecznego, do których należy pracodawca</p> <p>Urlop z tytułu adopcji: [artykuł 17, 1 CCN]</p> <ul style="list-style-type: none">• długość urlopu: *• rekompensata wypłacana przez pracodawcę: <i>Uwaga: poniższe postanowienia mają zastosowanie wyłącznie do pracownika delegowanego objętego francuskim ubezpieczeniem społecznym.</i> warunki przyznania rekompensaty za urlop:<ul style="list-style-type: none">- roczny staż pracy w przedsiębiorstwie- przyznanie rekompensaty uzależnione od wypłaty świadczeń dziennych z ubezpieczenia społecznego z tytułu adopcjiokres wypłaty rekompensaty za urlop: ustawowa długość urlopu, w granicach 10 tygodni. rekompensata za urlop: różnica między wynagrodzeniem i świadczeniami dziennymi z ubezpieczenia społecznego a systemami zabezpieczenia społecznego, do których należy pracodawca Z kwoty rekompensat lub świadczeń są potrącane w ciężar pracownika składki socjalne i ewentualne mające zastosowanie podatki. |
| ZDROWIE/BEZPIECZE ŃSTWO | |
| Nadzór medyczny | * |
| Choroba | <p>[Artykuł 16 CCN]</p> <p><i>Uwaga: poniższe postanowienia mają zastosowanie wyłącznie do pracownika delegowanego objętego francuskim ubezpieczeniem społecznym ORAZ kiedy długość delegacji we Francji przekracza jeden miesiąc.</i></p> <p>Pracodawca jest zobowiązany do wypłaty dodatkowego odszkodowania pod pewnymi warunkami:</p> <ul style="list-style-type: none">- niezdolność do pracy w następstwie choroby lub wypadku;- roczna obecność (skrócona do 3 miesięcy w razie wypadku przy pracy i choroby zawodowej);- najszybsze możliwe uzasadnienie nieobecności;- wypłata przez ubezpieczenie społeczne (francuskie);- kontrola niezdolności do pracy w formie kontrwizyty, w stosownym przypadku. <p>Odszkodowanie jest wypłacane bez okresu karencji ubezpieczeniowej z zastrzeżeniem potrącenia z tytułu świadczeń dziennych z ubezpieczenia społecznego oraz odszkodowań z systemów zabezpieczenia społecznego w następujących proporcjach:</p> |

Karta zbiorowego układu pracy inżynierów i kadry kierowniczej z sektora metalurgicznego

| | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Staż pracy</th> <th style="width: 50%;">Odszkodowanie z tytułu choroby (zwykłej) i wypadku przy pracy</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">od 3 miesięcy do 1 roku</td> <td>Wyłącznie odnośnie do wypadku przy pracy/choroby zawodowej 3 miesiące 100% + 3 miesiące 50%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">od 1 do 5 lat</td> <td>3 miesiące 100% + 3 miesiące 50%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">od 5 do 10 lat</td> <td>4 miesiące 100% + 4 miesiące 50%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">od 10 do 15 lat</td> <td>5 miesięcy 100% + 5 miesięcy 50%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">powyżej 15 lat</td> <td>6 miesięcy 100% + 6 miesięcy 50%</td> </tr> </tbody> </table> | Staż pracy | Odszkodowanie z tytułu choroby (zwykłej) i wypadku przy pracy | od 3 miesięcy do 1 roku | Wyłącznie odnośnie do wypadku przy pracy/choroby zawodowej 3 miesiące 100% + 3 miesiące 50% | od 1 do 5 lat | 3 miesiące 100% + 3 miesiące 50% | od 5 do 10 lat | 4 miesiące 100% + 4 miesiące 50% | od 10 do 15 lat | 5 miesięcy 100% + 5 miesięcy 50% | powyżej 15 lat | 6 miesięcy 100% + 6 miesięcy 50% |
|-------------------------|---|------------|---|-------------------------|--|---------------|----------------------------------|----------------|----------------------------------|-----------------|----------------------------------|----------------|----------------------------------|
| Staż pracy | Odszkodowanie z tytułu choroby (zwykłej) i wypadku przy pracy | | | | | | | | | | | | |
| od 3 miesięcy do 1 roku | Wyłącznie odnośnie do wypadku przy pracy/choroby zawodowej 3 miesiące 100% + 3 miesiące 50% | | | | | | | | | | | | |
| od 1 do 5 lat | 3 miesiące 100% + 3 miesiące 50% | | | | | | | | | | | | |
| od 5 do 10 lat | 4 miesiące 100% + 4 miesiące 50% | | | | | | | | | | | | |
| od 10 do 15 lat | 5 miesięcy 100% + 5 miesięcy 50% | | | | | | | | | | | | |
| powyżej 15 lat | 6 miesięcy 100% + 6 miesięcy 50% | | | | | | | | | | | | |
| Zasady bezpieczeństwa | <p>Działania profilaktyczne, ocena zagrożeń: *</p> <p>Zasady wykonywania prac przez przedsiębiorstwa zewnętrzne: <i>[porozumienie krajowe z dnia 26 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i zdrowia w pracy po poprawkach]</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - organizować prace trwające mniej niż 400 godzin z interferencją czynności (to znaczy z interakcjami między przedsiębiorstwami wykonującymi prace), w szczególności poprzez przekazywanie informacji i zaleceń (szczególne zagrożenia, miejsce wykonywania prac, organizacja pierwszej pomocy itp.) oraz poprzez zarządzanie sanitariatami, szatniami i pomieszczeniami socjalnymi (artykuł 8) - organizować prace trwające 400 godzin lub więcej bez interferencji czynności (to znaczy bez interakcji między przedsiębiorstwami wykonującymi prace) poprzez przekazywanie informacji (przyjęcie pracowników, określenie sektora prowadzenia prac, stosowanie niebezpiecznych środków lub sprzętu) oraz poprzez stosowne szkolenia (artykuł 9) - organizować prace trwające 400 godzin lub więcej z interferencją czynności (to znaczy z interakcjami między przedsiębiorstwami wykonującymi prace) w celu wykonania prac niebezpiecznych, zwłaszcza poprzez przekazywanie informacji i zaleceń (szczególne zagrożenia, miejsce wykonywania prac, organizacja pierwszej pomocy itp.) (artykuł 10, ustęp 1) - zadbać o przyjęcie pracowników przedsiębiorstwa zewnętrznego i przekazanie im informacji przez wyznaczoną osobę z przedsiębiorstwa korzystającego, która ma wymagane kompetencje oraz zadbać o przekazanie broszury informacyjnej (artykuł 10, 1°) <p>Sprzęt roboczy: *</p> <p>Prawo do wycofania się: *</p> <p>Szkolenie: <i>[porozumienie krajowe z dnia 26 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i zdrowia w pracy ze zmianami, artykuł 2, ustęp 6]</i> przeszkolić kadrę kierowniczą z zakresu BHP, która ma czuwać nad przestrzeganiem tych zasad</p> | | | | | | | | | | | | |

Karta zbiorowego układu pracy inżynierów i kadry kierowniczej z sektora metalurgicznego

| | |
|--|---|
| | |
| Zakwaterowanie | * |
| | |
| POSTANOWIENIA SZCZEGÓLNE DLA SEKTORA DZIAŁALNOŚCI | |
| (w zależności od zidentyfikowanych okoliczności szczególnych) | Brak |
| | |
| POSTANOWIENIA SZCZEGÓLNE DLA PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH | <p>Porozumienie krajowe z dnia 29 czerwca 2018 r. w sprawie umowy o pracę na czas określony w sektorze metalurgicznym skraca okres karencji, która ma zastosowanie między kolejnymi umowami o pracę na czas określony na tym samym stanowisku pracy. Przewiduje ono nowy tryb uproszczonego obliczania okresu karencji między dwiema następującymi po sobie umowami. Ten okres jest w każdym przypadku równy jednej czwartej okresu obowiązywania pierwotnej umowy. Górna granica tego okresu wynosi 21 dni kalendarzowych. Ponadto lista wyjątków od zastosowania tego okresu karencji obejmuje odtąd w szczególności przypadek tymczasowej intensyfikacji działalności przedsiębiorstwa. Porozumienie zostało zawarte na czas nieokreślony.</p> |
| | |
| <u>Więcej informacji:</u> | |
| | |
| Kontakt z organizacjami związkowymi | |

Karta zbiorowego układu pracy inżynierów i kadry kierowniczej z sektora metalurgicznego

ZAŁĄCZNIK I

PODSUMOWANIE KLASYFIKACJI INŻYNIERÓW I KADRY KIEROWNICZEJ Z SEKTORA METALURGICZNEGO

(porozumienie inżynierów i kadry kierowniczej z sektora metalurgicznego, 13 marca 1972 r. ze zmianami, art. 21 litera s)

Zasadniczo **klasyfikacji podlega wyłącznie stanowisko zajmowane przez pracownika**. Ta zasada jest wyraźnie i wielokrotnie ujęta w porozumieniu, w szczególności w artykule 1.

Klasyfikacja inżynierów i kadry kierowniczej opiera się na abstrakcyjnych opisach, stosunkowo elastycznych, każdego stanowiska. Wyróżnia się **pięć stanowisk**:

- Stanowisko I;
- Stanowisko II;
- Stanowisko III A;
- Stanowisko III B;
- Stanowisko III C.

- **Stanowisko I (pierwsze lata)**

Pracownicy delegowani nie są objęci, z założenia, definicją Stanowiska I, o ile są delegowani na stanowiska, które już zajmują oraz o ile nie są zasadniczo absolwentami francuskich uczelni wyższych. W ten sposób, pod warunkiem że nie pełnią funkcji inżynierskich ani kierowniczych w ramach CCNIC, są klasyfikowani z konieczności na Stanowisku II.

Stanowisko I pełni rolę „komory” wejściowej dla inżynierów i kadry kierowniczej. **Stanowisko jest powierzane młodym absolwentom uczelni wyższych, którzy mają zajmować stanowisko inżyniera lub kadry kierowniczej, ale którzy go nie zajmują w momencie zatrudnienia** (art. 21: „*którzy rozpoczynają pracę jako inżynierowie lub kadra kierownicza*”). Umożliwia zainteresowanym korzystanie z układu zbiorowego inżynierów i kadry kierowniczej od momentu zatrudnienia w przedsiębiorstwie, pomimo tego, że **funkcja, jaką pełnią, faktycznie przez pierwszy okres w przedsiębiorstwie nie jest w pełni stanowiskiem inżyniera czy członka kadry kierowniczej.**

Poza **samą funkcją** (inżynier, kadra administracyjna lub handlowa), CCNIC wyróżnia trzy kryteria niezwiązane z pojęciem pełnionej funkcji: **wiek** (patrz tab. nr 2 poniżej), **staż pracy** (patrz tab. nr 2 poniżej) i **dyplom**. Jeżeli chodzi o ostatnie kryterium, to dyplom krajowy powinien figurować na liście ograniczającej artykułu 1,3.

Ustalony w ten sposób współczynnik jest powiększany o 8 punktów **za każdy rok doświadczenia** zdobytego po ukończeniu 23. roku życia do momentu uzyskania dostępu do funkcji na stanowisku II lub III.

Przez „lata doświadczenia” należy rozumieć:

- każdy rok pracy w charakterze inżyniera lub kadry kierowniczej w przedsiębiorstwie związanym przez CCNIC lub wykonywanie pracy związanej z rozważaną funkcją;
- studia stacjonarne, których czas trwania wyniósł nie mniej niż rok, po uzyskaniu 1. dyplomu i które zakończyły się uzyskaniem 2. dyplomu przez osoby określone w artykule 1, 3 wspomnianym wyżej, który może ewentualnie wykorzystać przedsiębiorstwo.

Dostęp do Stanowiska II lub III jest uzyskiwany, kiedy uzasadnia to pełniona funkcja. Ma on charakter obowiązkowy po upływie 3 lat na Stanowisku I, w tym co najmniej roku faktycznej pracy w przedsiębiorstwie lub po osiągnięciu wieku 27 lat.

Karta zbiorowego układu pracy inżynierów i kadry kierowniczej z sektora metalurgicznego

- **Stanowisko II**

Stanowisko II obejmuje kadrę kierowniczą lub starszych inżynierów zajmujących stanowisko kierownicze, aby pomóc osobie zajmującej to stanowisko lub takiej, która wywiązuje się z ograniczonego zakresu obowiązków w sektorze nauki, techniki, administracji, handlu lub zarządzania w ramach zadań lub poleceń otrzymywanych od przełożonego:

- po upływie maksymalnie trzech lat na Stanowisku I,
- po awansie pracowników „spoza kadry kierowniczej” lub „bez dyplomu”,
- w przypadku zatrudnienia pracownika w wieku powyżej 27 lat,
- od momentu, kiedy uzasadnia to pełniona funkcja.

Stanowisko II jest przypisane wskaźnikowi hierarchicznemu 100. Niemniej układ zbiorowy przewiduje, że wskaźnik 100 podlega automatycznie zmianie co 3 lata na Stanowisku II w przedsiębiorstwie, maksymalnie sześć razy, według następujących liczb: 108 - 114 - 120 - 125 - 130 - 135. Nie ma odrębnej definicji klasyfikacji dla każdego z sześciu wskaźników. Po upływie 3 lat ze wskaźnikiem 135 nie ma obowiązkowego przejścia na Stanowisko III A; konieczny jest awans.

Przykład:

Pracownica jest Polką w wieku 40 lat i pracuje na stanowisku inżyniera z ograniczonym zakresem obowiązków z 10-letnim stażem pracy w zatrudniającym ją przedsiębiorstwie polskim, które delegowało ją do Francji w ramach świadczenia usługi w sektorze metalurgicznym.

Jej klasyfikacja w momencie delegacji: Stanowisko II, współczynnik 120; z zastrzeżeniem sprawdzenia, czy stanowisko nie obejmuje jednego ze Stanowisk na poziomie III.

- **Stanowisko III**

Stanowisko III składa się z 3 stanowisk odniesienia: III A (wskaźnik 135), III B (wskaźnik 180) oraz III C (wskaźnik 240). Stanowiska odpowiadają różnym funkcjom i są od siebie niezależne. Niekoniecznie występują one w każdym przedsiębiorstwie. Klasyfikacja na jednym z tych 3 stanowisk odniesienia odbywa się wyłącznie w stosunku do pełnionej funkcji, a zwłaszcza profilu przedsiębiorstwa, jego wagi, struktury i charakteru wykonywanych obowiązków, aczkolwiek kryteria te nie są ściśle mówiąc kryteriami rozstrzygającymi.

- **Stanowisko III A:** Funkcje pełnione przez inżyniera lub kadrę kierowniczą, które wymagają wykorzystywania nie tylko umiejętności odpowiadających umiejętnościom poświadczonym dyplomem, ale także podstawowych umiejętności i rozszerzonego doświadczenia w danej specjalizacji. Wykonywane czynności są zazwyczaj określane przez przełożonego, którym w pewnych przedsiębiorstwach może być dyrektor placówki. Zajmowane przez niego miejsce w hierarchii plasuje go nad kadrą nadzorującą, inżynierami i kadrą kierowniczą, którzy podlegają jego zwierzchności, lub pracownik pełni obowiązki w sektorze nauki, techniki, administracji, handlu lub zarządzania, które wymagają szerokiej autonomii osądu i inicjatywy w ramach posiadanych uprawnień.
- **Stanowisko III B:** Inżynier lub kadra kierownicza wykonujący swoje funkcje wymagające wykorzystania wiedzy teoretycznej i rozszerzonego doświadczenia, które wykracza poza ramy specjalizacji lub prowadzi do wysokiej specjalizacji. Miejsce pracownika w hierarchii umożliwia mu zarządzanie co najmniej jednym inżynierem lub członkami kadry kierowniczej niższych szczebli; pracownik taki ukierunkowuje i kontroluje ich czynności lub pełni obowiązki w sektorze nauki, techniki, administracji, handlu lub zarządzania, które wymagają szerokiej autonomii osądu i inicjatywy.

Karta zbiorowego układu pracy inżynierów i kadry kierowniczej z sektora metalurgicznego

- **Stanowisko III C:** Istnienie takiego stanowiska uzasadnia wyłącznie wartość techniczna wymagana przez przedsiębiorstwo, znaczenie zakładu lub konieczność koordynacji wielu działów i czynności. Miejsce inżyniera lub członka kadry kierowniczej w hierarchii umożliwia mu zarządzanie co najmniej jednym inżynierem lub członkami kadry kierowniczej niższych szczebli. Zajmowanie tego stanowiska wymaga szerokiej autonomii osądu i inicjatywy. Tego rodzaju klasyfikacja wynika także ze szczególnej wagi obowiązków naukowych, technicznych, handlowych, administracyjnych lub menedżerskich powierzonych zainteresowanemu z racji posiadanego doświadczenia i kompetencji, mimo iż jego stanowisko w hierarchii może nie odpowiadać powyższej definicji ani tym przewidzianym w stanowiskach odniesienia III A oraz III B.

Tabela nr 1

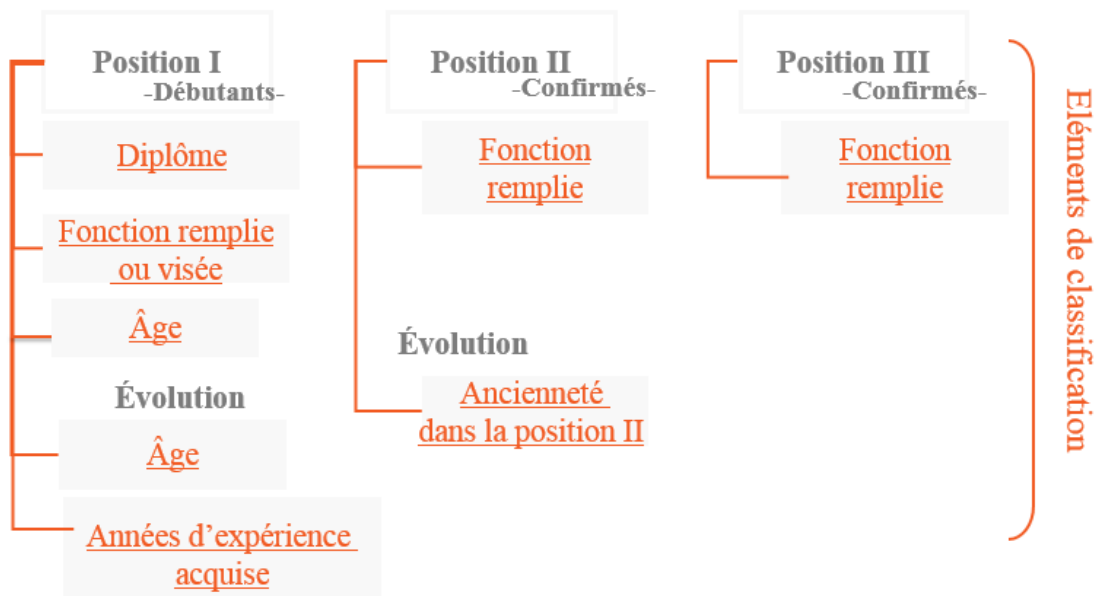


Tabela nr 2

| POSITION I | Coefficient |
|---|-------------|
| 21 ans | 60 |
| 22 ans | 68 |
| 23 ans et au-delà | 76 |
| Majoration par année d'expérience acquise au-delà de 23 ans | 84 ; 92 |
| POSITION II | 100 |
| Après 3 ans en position II dans l'entreprise | 108 |
| Après une nouvelle période de 3 ans | 114 |
| Après une nouvelle période de 3 ans | 120 |
| Après une nouvelle période de 3 ans | 125 |
| Après une nouvelle période de 3 ans | 130 |
| Après une nouvelle période de 3 ans | 135 |
| POSITION III | |
| Position repère III A | 135 |
| Position repère III B | 180 |
| Position repère III C | 240 |

Karta zbiorowego układu pracy inżynierów i kadry kierowniczej z sektora metalurgicznego

ZAŁĄCZNIK II

POROZUMIENIE KRAJOWE Z DNIA 5 LUTEGO 2020 R.

DOTYCZĄCE STAWEK TARYFOWYCH MINIMALNYCH GWARANTOWANYCH UPOSAŻEŃ INŻYNIERÓW I KADRY KIEROWNICZEJ

POCZĄWSZY OD ROKU 2020

[ustępy]

(...), sygnatariusze postanowili, co następuje.

Artykuł 1: Zakres zastosowania

Niniejsze porozumienie, sporządzone zgodnie z artykułem L. 2231-1 kodeksu pracy, ma zastosowanie do przedsiębiorstw z sektora produkcji i przeróbki plastycznej metali, które zostały zdefiniowane w załączniku I do krajowego układu zbiorowego inżynierów i kadry kierowniczej sektora metalurgicznego z dnia 13 marca 1972 r. ze zmianami.

Artykuł 2: Stawki taryfowe minimalnych uposażeń rocznych począwszy od roku 2020

(...)

Na zasadzie odstępstwa od trybu obliczania płac minimalnych inżynierów i kadry kierowniczej w sektorze metalurgicznym, który ma zastosowanie od zawarcia układu zbiorowego i odpowiada iloczynowi ustalonej wartości punktu oraz współczynnika klasyfikacji, wysokość gwarantowanej płacy minimalnej mającej zastosowanie do współczynnika 60 wyznacza się na wysokość gwarantowanej minimalnej płacy mającej zastosowanie do współczynnika 68.

I. Stawka taryfowa ryczałtu godzinowego w roku liczącym ponad 1607 godzin oraz maksymalnie 1767 godzin

Stawka taryfowa minimalnych gwarantowanych uposażeń rocznych począwszy od roku 2020 za roczny czas pracy wynoszący od 1607 do maksymalnie 1767 godzin, w tym dzień solidarności przewidziany w artykule L. 3133-7 kodeksu pracy w ramach ryczałtu godzinowego w ujęciu rocznym, jest ustalona jak poniżej:

| | |
|---------|----------|
| 60 i 68 | 22 731 € |
| 76 | 25 405 € |
| 80 | 26 742 € |
| 84 | 28 080 € |
| 86 | 28 748 € |
| 92 | 30 754 € |
| 100 | 33 428 € |
| 108 | 36 102 € |
| 114 | 38 108 € |

Karta zbiorowego układu pracy inżynierów i kadry kierowniczej z sektora metalurgicznego

| | |
|-----|----------|
| 120 | 40 114 € |
| 125 | 41 785 € |
| 130 | 43 456 € |
| 135 | 45 128 € |
| 180 | 60 170 € |
| 240 | 80 227 € |

Stawka taryfowa wskazana w poprzednim ustępie obejmuje podwyżkę o 15% przewidzianą dla tego rodzaju ryczału w myśl artykułu 13. porozumienia krajowego z dnia 28 lipca 1998 r. w sprawie organizacji pracy w sektorze metalurgicznym, w brzmieniu zmienionym przez aneks z dnia 29 stycznia 2000 r.

W drodze wyjątku w przedsiębiorstwach podlegających ustawowemu wymiarowi czasu pracy 35 godzin, kiedy inżynier lub członek kadry kierowniczej zawrze ze swoim pracodawcą umowę o zryczałtowanym rozliczaniu godzin pracy w miesiącu, takie jak ta przewidziana w artykule L. 3121-56 kodeksu pracy, na podstawie średniej miesięcznej wynoszącej minimum 160 godzin, wynagrodzenie ryczałtowe nie będzie mogło być niższe od płacy minimalnej odpowiadającej klasyfikacji zainteresowanego i przewidzianej w niniejszej stawce taryfowej, która obejmuje dzień solidarności przewidziany w artykule L. 3133-7 kodeksu pracy.

Niniejsza stawka taryfowa nie ma zastosowania do umów ryczałtowych, w których utrzymane jest rozliczanie tygodniowe czasu pracy i które ograniczają się do włączenia zapłaty za nadgodziny do wynagrodzenia miesięcznego na warunkach określonych w artykule 12. porozumienia krajowego z dnia 28 lipca 1998 r. ze zmianami w zakresie organizacji pracy w sektorze metalurgicznym.

II. Stawka taryfowa dla tygodniowego czasu pracy w ustawowym wymiarze 35 godzin pracy

Stawka taryfowa minimalnych gwarantowanych uposażeń rocznych począwszy od roku 2020 za tygodniowy efektywny czas pracy w wymiarze 35 godzin na podstawie miesięcznej liczby godzin 151,66, jest ustalona jak poniżej:

Karta zbiorowego układu pracy inżynierów i kadry kierowniczej z sektora metalurgicznego

| | |
|------------|-----------------|
| 60 i 68 | 19 766 € |
| 76 | 22 092 € |
| 80 | 23 254 € |
| 84 | 24 417 € |
| 86 | 24 998 € |
| 92 | 26 742 € |
| 100 | 29 068 € |
| 108 | 31 393 € |
| 114 | 33 137 € |
| 120 | 34 881 € |
| 125 | 36 335 € |
| 130 | 37 788 € |
| 135 | 39 242 € |

Wartości powyższej stawki taryfowej określającej minimalne gwarantowane uposażenia roczne zostaną dostosowane do faktycznej długości czasu pracy, której podlega inżynier lub członek kadry kierowniczej.

III. Stawka taryfowa dla ryczałtu godzinowego w ujęciu rocznym za ponad 1767 godzin i maksymalnie 1927 godzin

Stawka taryfowa minimalnych gwarantowanych uposażeń rocznych począwszy od roku 2020 za roczny czas pracy wynoszący od ponad 1767 godzin do maksymalnie 1927 godzin, w tym dzień solidarności przewidziany w artykule L. 3133-7 kodeksu pracy w ramach ryczałtu godzinowego w ujęciu rocznym, jest ustalona jak poniżej:

| | |
|------------|-----------------|
| 60 i 68 | 25 696 € |
| 76 | 28 719 € |
| 80 | 30 231 € |
| 84 | 31 742 € |
| 86 | 32 498 € |
| 92 | 34 765 € |
| 100 | 37 788 € |
| 108 | 40 811 € |
| 114 | 43 079 € |
| 120 | 45 346 € |
| 125 | 47 235 € |

Karta zbiorowego układu pracy inżynierów i kadry kierowniczej z sektora metalurgicznego

| | |
|-----|----------|
| 130 | 49 125 € |
| 135 | 51 014 € |
| 180 | 60 170 € |
| 240 | 80 227 € |

Stawka taryfowa wskazana w poprzednim ustępie obejmuje podwyżkę o 30% przewidzianą dla tego rodzaju ryczału w myśl artykułu 13. porozumienia krajowego z dnia 28 lipca 1998 r. w sprawie organizacji pracy w sektorze metalurgicznym, w brzmieniu zmienionym przez aneks z dnia 29 stycznia 2000 r.

Niniejsza stawka taryfowa nie ma zastosowania do umów ryczałtowych, w których utrzymane jest rozliczanie tygodniowe czasu pracy i które ograniczają się do włączenia zapłaty za nadgodziny do wynagrodzenia miesięcznego na warunkach określonych w artykule 12. porozumienia krajowego z dnia 28 lipca 1998 r. ze zmianami w zakresie organizacji pracy w sektorze metalurgicznym.

IV. Stawka taryfowa dla ryczału godzinowego w ujęciu rocznym

Stawka taryfowa minimalnych gwarantowanych uposażeń rocznych począwszy od roku 2020 na podstawie 218 dni, w tym dzień solidarności przewidziany w artykule L. 3133-7 kodeksu pracy, dla inżynierów i członków kadry kierowniczej w pełnym wymiarze czasu pracy, niezależnie od liczby dni w roku przewidzianych w umowie o pracę, w ramach ryczału dziennego w ujęciu rocznym, jest ustalona jak poniżej, bez uszczerbku dla postanowień artykułu 2. porozumienia krajowego z dnia 29 stycznia 2000 r. w sprawie tymczasowego przeglądu klasyfikacji w sektorze metalurgicznym:

| | |
|---------|----------|
| 60 i 68 | |
| 76 | |
| 80 | 30 231 € |
| 84 | 31 742 € |
| 86 | 32 498 € |
| 92 | 34 765 € |
| 100 | 37 788 € |
| 108 | 40 811 € |
| 114 | 43 079 € |
| 120 | 45 346 € |
| 125 | 47 235 € |
| 130 | 49 125 € |
| 135 | 51 014 € |

Karta zbiorowego układu pracy inżynierów i kadry kierowniczej z sektora metalurgicznego

| | |
|-----|----------|
| 180 | 60 170 € |
| 240 | 80 227 € |

Stawka taryfowa wskazana w poprzednim ustępie obejmuje podwyżkę o 30% przewidzianą dla tego rodzaju ryczału w myśl artykułu 14. porozumienia krajowego z dnia 28 lipca 1998 r. w sprawie organizacji pracy w sektorze metalurgicznym, w brzmieniu zmienionym przez aneks z dnia 29 stycznia 2000 r.

Jeżeli inżynier lub członek kadry kierowniczej jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu niezależnie od liczby dni ujętej w umowie o pracę, wartości powyższej stawki taryfowej ustalającej minimalne gwarantowane uposażenia roczne za roczną liczbę 218 faktycznych dni pracy zostaną dostosowane do faktycznej liczby dniówek lub półdniówek przewidzianych w umowie o pracy inżyniera lub członka kadry kierowniczej.

V. Stawka taryfowa dla ryczału bez odniesienia do czasu pracy

Stawka taryfowa minimalnych gwarantowanych uposażeń rocznych począwszy od roku 2020 dla ryczału bez odniesienia do czasu pracy, w tym dzień solidarności przewidziany w artykule L. 3133-7 kodeksu pracy, jest ustalona jak poniżej, bez uszczerbku dla postanowień artykułu 2. porozumienia krajowego z dnia 29 stycznia 2000 r. w sprawie tymczasowego przeglądu klasyfikacji w sektorze metalurgicznym:

| | |
|---------|----------|
| 60 i 68 | |
| 76 | |
| 80 | 45 128 € |
| 84 | 45 128 € |
| 86 | 45 128 € |
| 92 | 45 128 € |
| 100 | 45 128 € |
| 108 | 45 128 € |
| 114 | 45 128 € |
| 120 | 45 346 € |
| 125 | 47 235 € |
| 130 | 49 125 € |
| 135 | 51 014 € |
| 180 | 60 170 € |
| 240 | 80 227 € |

Karta zbiorowego układu pracy inżynierów i kadry kierowniczej z sektora metalurgicznego

Stawka taryfowa wskazana w poprzednim ustępie obejmuje podwyżkę o 30% przewidzianą dla tego rodzaju ryczału w myśl artykułu 15. porozumienia krajowego z dnia 28 lipca 1998 r. w sprawie organizacji pracy w sektorze metalurgicznym, w brzmieniu zmienionym przez aneks z dnia 29 stycznia 2000 r.

Artykuł 3: Zastosowanie stawek taryfowych

Jeżeli chodzi o minimalne uposażenia roczne, to konto inżyniera lub członka kadry kierowniczej zostanie sprawdzone na koniec roku lub, w przypadku odejścia z przedsiębiorstwa w trakcie roku, na zakończenie umowy o pracę.

Wartości przewidziane w powyższych stawkach taryfowych zostaną zastosowane *pro rata temporis*, jeżeli w ciągu roku nastąpi objęcie funkcji, zmiana klasyfikacji, zawieszenie umowy o pracę, odejście z przedsiębiorstwa, a także w przypadku tymczasowego zastępstwa na warunkach przewidzianych w artykule 25. układu zbiorowego inżynierów i kadry kierowniczej sektora metalurgicznego.

W myśl artykułu 21. krajowego zbiorowego układu zbiorowego pracy inżynierów i kadry kierowniczej sektora metalurgicznego, wartość punktu wskaźnikowego jest ustalana wyłącznie za pomocą podziału przez wskaźnik 100 wartości minimalnych uposażeń rocznych przewidzianych dla tego wskaźnika w stawce taryfowej mającej zastosowanie do inżynierów i kadry kierowniczej.

(...)