

ZBIOROWY UKŁAD PRACY

Pracownicy umysłowi przemysłu elektrycznego i elektronicznego (KVAngEEI)

STAN 1 MAJA 2008 r.

§ 2 ZAKRES STOSOWANIA

(1) Niniejszy układ zbiorowy obowiązuje

terytorialnie: we wszystkich krajach związkowych Republiki Austrii;

branżowo: wszystkich przedsiębiorstw-członków zrzeszonych w związku przemysłu elektrycznego i elektronicznego; **personalnie:** wszystkich pracowników podlegających pod ustawę o pracownikach umysłowych oraz uczniów zawodów handlowych i krawieckich. Do uczniów zawodów handlowych zalicza się wg. ustawy o szkolnictwie zawodowym oraz wg. listy zawodów objętych programem praktyk w szczególności uczniów, wyszkolonych w zawodach „handlowiec przemysłowy” i „handlowiec”.

(2) Układ zbiorowy nie obowiązuje:

- a) członków zarządu, dyrektorów, menedżerów spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, o ile wymienione funkcje nie podlegają obowiązkowemu członkostwu w austriackiej Izbie Pracowników;
- b) Praktykantów obowiązkowych i wolontariuszy; Praktykanci obowiązkowi to osoby studiujące, tymczasowo zatrudnione w celu szkolenia wstępnego lub zawodowego (technicznego, handlowego lub administracyjnego) na podstawie stosownych przepisów z zakresu oświaty. Wynagrodzenie praktykantów obowiązkowych zgodnie z § 18;*). Wolontariusze to osoby tymczasowo zatrudnione w celu szkolenia wstępnego lub zawodowego (technicznego, handlowego lub administracyjnego), o ile przy zatrudnieniu zostało to wyraźnie kontraktowo ustalone, a okres zatrudnienia tych osób nie przekracza pół roku zatrudnienia w jednej firmie;

*) obowiązuje od 1.11.1998 r.

§ 8 ZALICZANIE OKRESU SZKOŁY ŚREDNIEJ PRZY WYLICZENIU OKRESU URLOPU, URLOPU CHOROBEWEGO ORAZ POBYTU W DOMU

(1) Jeżeli stosunek pracy pracownika umysłowego trwał bez przerw przynajmniej 2 lata, należy doliczyć pracownikowi umysłowemu, który ukończył naukę w szkole średniej względnie szkołę wyższą w myśl ustawy o organizacji szkolnictwa z 1962 r. ze zdaniem świadectwem dojrzałości (matura), 3 lata do bazy obliczenia okresu urlopu. Warunkiem jest, że dane okresy kształcenia nie przebiegały równolegle ze stosunkiem pracy.

§ 15 WYNAGRODZENIE*)

Postanowienia ogólne

(1) Wysokość minimalnych płac podstawowych określa zaszeregowanie do określonej grupy zatrudnienia oraz ilość nabytych względnie zaliczalnych lat w grupie zatrudnienia.

*) obowiązuje od 1. 5. 2004 r.

(2) Przy osiągnięciu drugiego, czwartego, siódmego oraz dziesiątego roku w grupie zatrudnienia pracownik otrzymuje podwyżkę swojego wynagrodzenia minimalnego i rzeczywistego o stosowną wartość zgodnie z klasą wynagrodzenia.

(3) Ponadto poszczególni pracownicy otrzymują w każdym roku kalendarzowym podwyżkę swojego wynagrodzenia rzeczywistego o udział wypracowanego wyniku. Patrz „Podwyżki indywidualne ” (str. 37).

(4) Podwyżka wynagrodzenia rzeczywistego zgodnie z układem zbiorowym reguluje sekcja G (str. 67).

(5) W dalszym ciągu „wynagrodzenie minimalne” określa się jako minimalne wynagrodzenie podstawowe, a „wynagrodzenie rzeczywiste” jako rzeczywiste wynagrodzenie podstawowe.

(6) Wszystkie sformułowania dotyczą obu płci.

Grupy zatrudnienia

Zaszeregowanie

(7) Za zaszeregowanie pracowników do jednej z jedenastu grup zatrudnienia odpowiada pracodawca z udziałem rady pracowniczej.

(8) Zaszeregowanie odbywa się z uwzględnieniem ogółu wykonywanych czynności, tam gdzie jest to przewidziane - wg. ukończonego wykształcenia (zawodowego); wg. wykonywania zadań kierowniczych lub zadań w zakresie zarządzania projektem. Patrz protokół z dn. 12.12.2003 r. (str. 50).

(9) Zaszeregowanie nie może prowadzić do tego, że te same lub równoważnościowe czynności, wykonywane głównie przez mężczyzn względnie kobiety, są różnie zaszeregowane lub wynagradzane.

(10). Zaszeregowanie do grupy zatrudnienia, ilość zaliczonych lat w grupie zatrudnienia oraz wysokość wynagrodzenia minimalnego i rzeczywistego, jak również wszelkie zmiany należy przekazać pracownikom w formie karty pracownika (Dienstzettel). Uwaga: patrz adnotacja 5, str. 54

(11) [Dotyczy wyłącznie pracowników fizycznych.]

Definicje grup zatrudnienia

(12) Grupy zatrudnienia zdefiniowane są, jak następuje:

Grupa zatrudnienia A

Pracownicy wykonujący bardzo proste, schematyczne czynności z narzuconą kolejnością etapów pracy. Pracownicy nie potrzebują wykształcenia zgodnego z przeznaczeniem.

Grupa zatrudnienia B

Pracownicy z wykształceniem zgodnym z przeznaczeniem wykonujący proste, schematyczne czynności wg wytycznych i instrukcji. Kolejność etapów pracy w zasadniczym stopniu wyznaczona. Ponadto pracownicy bez wykształcenia zgodnego z przeznaczeniem, zatrudnieni do wykonywania większej ilości czynności z grupy zatrudnienia lub dysponujący szczególnymi zručnościami. Ponadto pracownicy grupy zatrudnienia A po trzech latach przynależności zakładowej.

Grupa zatrudnienia C

Pracownicy wykonujący proste czynności wg. wytycznych i instrukcji. Mogą oni zmieniać kolejność etapów pracy w wyznaczonych ramach wytycznych i instrukcji. Wymagane jest wykształcenie i doświadczenie zawodowe.

Grupa zatrudnienia D

Pracownicy wykonujący czynności zgodnie z ogólnymi wytycznymi i instrukcjami. Pracownicy z ukończonym wykształceniem zawodowym (w szczególności zdany egzamin z nauki zawodu lub egzamin z nauki zawodu poświadczający kwalifikacje „istotnych elementów nauki zawodu” w ramach integralnej nauki zawodu), a także pracownicy ze zdanym egzaminem z nauki zawodu w technologicznie pokrewnych względnie technologicznie podobnych zawodach, o ile przedmiotowe kwalifikacje istotne są przynajmniej w części wykonywanej czynności.

Ponadto pracownicy, którzy nabyli równoważnościowe umiejętności i zdolności poprzez kwalifikowane szkolenie w zakładzie i poprzez stosowne doświadczenie zawodowe. Wynagrodzenie minimalne początkujących w zawodzie absolwentów szkolnych w tej grupie zatrudnienia może być o 5 proc. niższe, jednak nie dłużej niż na okres pierwszych 12 miesięcy.

Grupa zatrudnienia E

Pracownicy samodzielnie wykonujący czynności zgodnie z ogólnymi wytycznymi i instrukcjami. Dla tych czynności wymagane są kwalifikacje i umiejętności zdobyte z reguły w wyniku kilkuletniego wykształcenia w stosownych szkołach zawodowych oraz praktyki zawodowej względnie poprzez kwalifikowane szkolenie w zakładzie*) oraz długookresowe doświadczenie zawodowe w danym fachu.

*) Zmiana tekstu w celu wyjaśnienia

Ponadto absolwenci wyższych szkół zawodowych, jeżeli zdobyta kwalifikacja jest istotna dla znacznej części czynności w powyższym znaczeniu. W przypadku tych pracowników w okresie pierwszych 18 miesięcy zatrudnienia minimalne wynagrodzenie może zostać obniżone w tej grupie zatrudnienia o nie więcej niż 5 proc., o ile pracownicy tej grupy nie byli wcześniej czynni zawodowo.

Grupa zatrudnienia F

Pracownicy samodzielnie wykonujący trudne czynności.

Dane czynności wymagają pogłębionych kwalifikacji fachowych oraz długoletniego praktycznego doświadczenia zawodowego. Ponadto absolwenci wyższych szkół zawodowych, którzy zdobyli stosowne doświadczenie zawodowe konieczne dla trudnych i samodzielnie wykonywanych czynności.

Grupa zatrudnienia G

Pracownicy samodzielnie wykonujący trudne i odpowiedzialne czynności.

Dane czynności wymagają szczególnych kwalifikacji fachowych, posiadanych z reguły przez pracowników

- a) – absolwentów szkół zawodowych (egzamin z nauki zawodu) i
 - po zdobyciu wieloletniego doświadczenia zawodowego w grupie zatrudnienia F,
 - niosących stosowną odpowiedzialność oraz posiadających praktyczne i teoretyczne kwalifikacje fachowe, wykraczające poza zakres programu wykształcenia zawodowego (egzamin z nauki zawodu) lub
- b) absolwentów wyższych szkół zawodowych, którzy zdobyli stosowne doświadczenie zawodowe, konieczne do samodzielnej realizacji trudnych i odpowiedzialnych czynności. Ponadto pracownicy, którym powierzono prowadzenie w trybie ciągłym przynajmniej trzech pracowników. Wśród prowadzonych pracowników przynajmniej dwóch z nich musi należeć do grupy zatrudnienia F.

Ponadto pracownicy, którym w znaczącym zakresie powierzono zarządzanie projektami, a w ich ramach czynni są w oparciu o cechy czynności danej grupy zatrudnienia. Wynagrodzenie minimalne początkujących w zawodzie absolwentów szkół wyższych w tej grupie zatrudnienia może być o 5 proc. niższe, jednak nie dłużej niż na okres pierwszych 18 miesięcy.

Grupa zatrudnienia H

Pracownicy samodzielnie wykonujący trudne i odpowiedzialne zadania o znacznym zakresie decyzyjnym. Realizacja tych zadań wymaga szerokich kwalifikacji fachowych oraz długookresowego stosownego doświadczenia zawodowego. Ponadto pracownicy, którym powierzono prowadzenie w trybie ciągłym przynajmniej czterech pracowników. Wśród prowadzonych pracowników conajmniej jeden z nich musi należeć do grupy zatrudnienia G, a przynajmniej dwóch - do grupy zatrudnienia F.

Ponadto pracownicy, którym w znaczącym zakresie powierzono zarządzanie projektami, a w ich ramach czynni są w oparciu o cechy czynności danej grupy zatrudnienia.

Grupa zatrudnienia I

Pracownicy samodzielnie wykonujący trudne i szczególnie odpowiedzialne zadania o szerokim zakresie decyzyjnym względnie zadania z orientacją na wynik we własnym zakresie kompetencyjnym. Ponadto pracownicy, którym powierzono prowadzenie w trybie ciągłym przynajmniej sześciu pracowników. Wśród prowadzonych pracowników przynajmniej jeden z nich musi należeć do grupy zatrudnienia H i przynajmniej dwóch z nich - do grupy zatrudnienia G względnie przynajmniej czterech z nich - do grupy zatrudnienia F.

Ponadto pracownicy, którym w znaczącym zakresie powierzono zarządzanie projektami, a w ich ramach czynni są w oparciu o cechy czynności danej grupy zatrudnienia.

Grupa zatrudnienia J

Pracownicy, którym powierzono własny zakres zadań z orientacją na wynik, o bardzo szerokim zakresie decyzyjnym. Ponadto pracownicy, którym powierzono prowadzenie w trybie ciągłym przynajmniej ośmiu pracowników.