

Układ Zbiorowy Pracy

ROZDZIAŁ I Postanowienia ogólne

§ 1

1. Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez Pracodawców Zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych, zwany dalej „Układem”, stosuje się do pracowników zatrudnionych u pracodawców zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych, z zastrzeżeniem ust. 2-3.
2. Układu nie stosuje się do członków zarządów pracodawców, z wyjątkiem § 19, § 21, rozdz. IX, rozdz. XI-XII oraz załączników nr **8 i 10**.
3. Do kierujących jednostkami organizacyjnymi pracodawcy nie stosuje się postanowień §6, §11-21, § 23 -25
4. Wykaz pracodawców, zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych, określa **załączniku Nr 1** do Układu.
5. W zakresie ustalonym Układem, jego postanowienia mają zastosowanie do:
 - a- pracowników byłego przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe”,
 - b- pracowników, z którymi stosunek pracy ustał u pracodawców, określonych w ust.4, w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy
 - c- pracowników, z którymi stosunek pracy ustał u pracodawców, określonych w ust. 4, i pobierających świadczenie przedemerytalne,
 - d- członków rodzin osób, o których mowa w pkt. a-c.

§ 2

Ileokroć w Układzie jest mowa o:

1. „pracodawcy” lub „pracodawcach” - należy przez to rozumieć pracodawcę lub pracodawców, o których mowa w § 1 w ust. 4,
2. „pracy na kolei” - należy przez to rozumieć:
 - a- okresy pracy u pracodawcy,
 - b- poprzednie okresy pracy u pozostałych pracodawców,
 - c- okresy pracy w jednostkach organizacyjnych byłego przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe”,
 - d- inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze,
3. „najniższym wynagrodzeniu” - należy przez to rozumieć minimalne wynagrodzenie za pracę określone w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr, poz.),
4. „odrębnych przepisach” - należy przez to rozumieć ustawowe przepisy prawa pracy oraz akty wykonawcze wydane na ich podstawie, a także wydane przez pracodawców postanowienia aktów wewnętrznych.

ROZDZIAŁ II Stosunek pracy

§ 3

1. Stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę według zasad określonych przepisami Kodeksu pracy

2. Umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie, z wyraźnym określeniem rodzaju i warunków umowy, a w szczególności powinna określać:

- 1) rodzaj pracy i miejsce jej wykonywania oraz termin rozpoczęcia pracy,
- 2) wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy.

3. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta na piśmie, pracodawca powinien niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy, potwierdzić pracownikowi na piśmie rodzaj umowy i jej warunki.

§ 4

Ustanie stosunku pracy następuje w drodze jego rozwiązania lub wygaśnięcia, w przypadkach określonych w Kodeksie pracy.

§ 5

W przypadkach, w których przepisy Kodeksu pracy przewidują obowiązek konsultacji zamiaru wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa, może zgłosić na piśmie umotywowane zastrzeżenia, w terminach określonych w Kodeksie pracy.

§ 6

1. Jeżeli rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nie określony następuje z przyczyn leżących po stronie pracodawcy i dotyczy liczby pracowników, o której mowa w art. 1 w ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.), to okres wypowiedzenia wynosi:

- 1) 4 miesiące - jeżeli pracownik był zatrudniony na kolei, w rozumieniu § 2 pkt. 2, na stanowisku związanym z prowadzeniem i utrzymaniem ruchu kolejowego, nieprzerwanie co najmniej ostatnie 15 lat,
- 2) 6 miesięcy - bez względu na zajmowane stanowisko, jeżeli pracownik był zatrudniony na kolei, w rozumieniu § 2 pkt. 2, nieprzerwanie co najmniej ostatnie 20 lat

2. Pracodawca może skrócić okres wypowiedzenia, o którym mowa w ust. 1. co najmniej do odpowiedniego wymiaru określonego w Kodeksie pracy, o ile nie ustalono wcześniejszego terminu rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 36 § 6 Kodeksu pracy, wypłacając pracownikowi odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia, z zastrzeżeniem ust. 3.

3. Na pisemny wniosek pracownika pracodawca obowiązany jest skrócić okres wypowiedzenia, o którym mowa w ust. 1, do wymiaru określonego przez wnioskodawcę, najwyżej jednak do jednego miesiąca; w takim przypadku pracownikowi nie przysługuje odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia. Ustalenie okresu wypowiedzenia krótszego niż jeden miesiąc wymaga porozumienia stron stosunku pracy.

§ 7

1. Pierwszeństwo w przyjęciu do pracy ma osoba uprzednio zwolniona z pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, jeżeli wystąpi z wnioskiem o zatrudnienie nie później niż w ciągu osiemnastu miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy.

2. Pierwszeństwo w przyjęciu do pracy mają ponadto absolwenci szkół i kierunków o profilu

kolejowym.

§ 8

W razie ustalenia przez sąd prawomocnym wyrokiem, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w sposób niezgodny z prawem, pracownikowi - niezależnie od uprawnień wynikających z Kodeksu pracy - przysługuje dodatkowe odszkodowanie w wysokości miesięcznego przeciętnego wynagrodzenia u pracodawcy, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.

ROZDZIAŁ III

Obowiązki pracodawcy i pracownika

§ 9

1. Podstawowe obowiązki pracodawcy są określone w przepisach Kodeksu pracy.
2. Pracownik pełniący funkcję osoby kierującej pracownikami obowiązany jest w szczególności:
 - 1) w ramach swych kompetencji wypełniać sumiennie wszelkie obowiązki pracodawcy wobec podległych mu pracowników, szanować ich godność i respektować ich uprawnienia oraz dawać podwładnym przykład wzorowego pełnienia obowiązków pracowniczych,
 - 2) prawidłowo organizować pracę, przestrzegać ustalonych rozkładów czasu pracy,
 - 3) udostępniać lub przekazywać pracownikowi, gdy przepisy odrębne tak stanowią - za pisemnym potwierdzeniem - obowiązujące przepisy na danym stanowisku pracy i zaznajamiać go z nimi,
 - 4) pisemnie określić zakres obowiązków, w sytuacji gdy nie wynika to z obowiązujących przepisów,
 - 5) utrzymywać porządek w kierowanej lub nadzorowanej przez siebie jednostce organizacyjnej, komórce lub zespole, a w przypadku jego naruszenia - zabezpieczać niezbędne dowody przewinienia,
 - 6) wyróżniać i nagradzać pracowników w miarę ich zasług zawodowych.
3. Osoba kierująca pracownikami ponosi odpowiedzialność pracowniczą za celowość i słuszność wydawanych przez siebie poleceń i decyzji.

§ 10

1. Podstawowe obowiązki pracownika określone są w Kodeksie pracy oraz w umowie o pracę.
2. Pracownik obowiązany jest w szczególności:
 - 1) zapoznać się i przestrzegać przepisów obowiązujących na danym stanowisku pracy
 - 2) zapobiegać wszystkiemu, co zagraża: bezpieczeństwu mchu kolejowego, bezpieczeństwu ludzi, mienia pracodawcy lub powierzonego do przewozu,
 - 3) zachowywać się uprzejmie w stosunku do osób korzystających z usług kolei, a w razie potrzeby służyć im radą i pomocą, w zakresie wykonywanych czynności na danym stanowisku pracy,
 - 4) zgłaszać się do pracy punktualnie oraz w stanie umożliwiającym należyte jej wykonywanie,
 - 5) dbać o podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz uzupełniać je w terminie i w sposób ustalony odrębnymi przepisami,
 - 6) niezwłocznie zawiadomić osobę bezpośrednio kierującą pracownikami o każdej przeszkodzie uniemożliwiającej mu stawienie się do pracy lub jej wykonywanie, a

wymagane dowody usprawiedliwiającej nieobecności w pracy przedłożyć w terminach ustalonych przepisami,

7) informować osobę kierującą pracownikami o aktualnym miejscu zameldowania i adresie do korespondencji.

8) poddawać się badaniom lekarskim w przypadkach określonych odrębnymi przepisami.

ROZDZIAŁ IV

Zasady wynagradzania pracowników i inne świadczenia

§ 11

Zasady wynagradzania za pracę powinny być tak określone, aby wynagrodzenie za pracę ustalone na ich podstawie odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Zasady wynagradzania powinny sprzyjać:

- 1) podejmowaniu zatrudnienia przez kandydatów do pracy, których kwalifikacje odpowiadają stawianym wymaganiom na określonych stanowiskach,
- 2) efektywnej pracy,
- 3) rozwojowi zawodowemu pracownika

§ 13

1. Pracownikowi przysługuje za wykonaną pracę miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, wynikające z jego kategorii zaszeregowania i stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadającej tej kategorii oraz inne składniki wynagrodzenia, określone w Układzie, z zastrzeżeniem ust. 2.

2. Kierownicy komórek organizacyjnych i ich zastępcy oraz pracownicy zatrudnieni na stanowiskach samodzielnych w centralach pracodawców mogą mieć przyznane wynagrodzenie wg zasad określonych w odrębnych przepisach. W tym przypadku nie stosuje się postanowień

§ 14-21, § 23-25. Wykaz stanowisk samodzielnych określają odrębne przepisy.

§ 14

1. Kategorię zaszeregowania pracownika ustala się zgodnie z tabelą stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych i zaszeregowania pracowników.

2. Tabela stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych i zaszeregowania pracowników powinna określać:

- 1) nazwy stanowisk,
- 2) wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy,
- 3) kategorie zaszeregowania.

§ 15

Stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego ustala się w tabeli stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, która powinna uwzględniać zasadę, że rozpiętość stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, wyrażona stosunkiem stawki w najwyższej kategorii zaszeregowania do stawki w kategorii najniższej nie może być niższa niż 3:1.

§ 16

Pracownikowi przysługuje dodatek:

- 1) za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta oraz dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej - wg zasad określonych w **załączniku Nr 2** do Układu,
- 2) za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych - wg zasad określonych w **załączniku Nr 3** do Układu,
- 3) wyrównawczy - wg zasad określonych w **załączniku Nr 4** do Układu,
- 4) za jednoosobową obsługę trakcyjną - wg zasad określonych w **załączniku Nr 5** do Układu,
- 5) za staż pracy - wg zasad określonych w **załączniku Nr 6** do Układu.

§ 17

1. Pracownikowi przysługuje prawo do premii.
2. Pracodawca, w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, wydziela środki na premie w wysokości nie mniejszej niż 15% środków na wynagrodzenia zasadnicze pracowników.

§ 18

Pracownikowi przysługuje deputat węglowy wg określonych w **załączniku Nr 7** do Układu.

§ 19

Za długoletnią pracę na kolei pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa, wg zasad określonych w **załączniku Nr 8** do Układu

§ 20

Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości określonej w **załączniku Nr 9** do Układu.

§ 21

Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości określonej w **załączniku Nr 10** do Układu.

§ 22

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby po jego rozwiązaniu, rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna na zasadach określonych w Kodeksie pracy, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. W razie śmierci pracownika w następstwie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna, o której mowa w ust. 1, zwiększona o 100%.
3. W razie śmierci pracownika w następstwie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej pracodawca ponosi udokumentowane koszty pogrzebu, jednak w wysokości nie większej niż kwota zasiłku pogrzebowego wynikająca z odrębnych przepisów. Prawo to przysługuje

niezależnie od innych świadczeń należnych rodzinie zmarłego

4. Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie powiadomić rodzinę o śmierci pracownika w pracy oraz o uprawnieniach, wynikających z ust. 1-3.

§ 23

Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy, określonego w umowie o pracę

§ 24

Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego lub najniższego wynagrodzenia oblicza się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia zasadniczego, wynikającą z osobistego zaszeregowania pracownika, lub najniższe wynagrodzenie przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

§ 25

1. Społeczni inspektorzy pracy, w razie konieczności wykonywania swoich czynności w godzinach pracy lub uczestnictwa w naradach i szkoleniach, zachowują prawo do wynagrodzenia.
2. W razie znacznego obciążenia zadaniami wynikającymi z pełnienia funkcji społecznego inspektora pracy pracownikowi przysługuje dodatkowe miesięczne wynagrodzenie zryczałtowane, na zasadach określonych odrębnymi przepisami.

§ 26

1. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzanymi badaniami lekarskimi zleconymi przez pracodawcę.
2. W przypadku wykonywania badań poza miejscem zamieszkania lub stałym miejscem pracy określonym w umowie o pracę, pracownikowi przysługuje dieta i zwrot kosztów podróży na zasadach określonych odrębnymi przepisami.

§ 27

Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy w związku z uczestnictwem w obowiązkowych szkoleniach i egzaminach oraz z udziałem w postępowaniu wyjaśniającym prowadzonym przez pracodawcę.

§ 28

1. Pracownik otrzymuje wynagrodzenie płatne jednorazowo z dołu 10 dnia każdego miesiąca następującego po miesiącu, za który przysługuje to wynagrodzenie.
2. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.

ROZDZIAŁ V

Odpowiedzialność materialna pracowników

§ 29

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 119 Kodeksu pracy, ustala się w wysokości

wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody.

ROZDZIAŁ VI

Szkolenie i doskonalenie zawodowe

§ 30

Powinnością i wspólnym interesem pracownika i pracodawcy jest stałe podnoszenie kwalifikacji i umiejętności zawodowych pracownika.

§ 31

Pracodawca nie może dopuścić pracownika do samodzielnego wykonywania pracy, szczególnie na stanowiskach związanych z ruchem pociągów, bez uzyskania przez niego uprawnień potwierdzonych odpowiednim dokumentem.

§ 32

1. Pracodawca, stosownie do swoich potrzeb, ułatwia pracownikom uzupełnienie, podnoszenie i zdobywanie nowych kwalifikacji zawodowych.
2. Formy i zakres pomocy oraz ułatwień dla pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe, określają odrębne przepisy, z zastrzeżeniem § 34

§ 33

Pracodawca corocznie ustala, w ramach planu finansowego, wielkość środków przeznaczonych na szkolenie pracowników.

§ 34

1. Pracownikowi skierowanemu na szkolenie zawodowe pracodawca pokrywa koszty szkolenia oraz może pokryć, w całości lub w części, inne koszty związane ze szkoleniem pracownika
2. Pracownik, o którym mowa w ust. 1, zachowuje, za czas nieobecności w pracy, prawo do wynagrodzenia obliczonego jak za urlop wypoczynkowy.
3. Pracodawca może zobowiązać pracownika, o którym mowa w ust. 1, do przepracowania określonego czasu po ukończeniu szkolenia, na zasadach określonych w zawartej z pracownikiem umowie.

ROZDZIAŁ VII

Nagrody i wyróżnienia

§ 35

1. Pracownikowi, emerytowi i renciście mogą być nadane odznaczenia państwowe oraz odznaki honorowe: „Zasłużony dla Kolejnictwa”, „Zasłużony dla Transportu Rzeczypospolitej Polskiej”.
2. Zasady i tryb nadawania odznaczeń i odznak określają odrębne przepisy.
3. Odznaczenia i odznaki są wręczane z okazji Święta Kolejarza.
4. Świętem Kolejarza jest dzień 25 listopada, który jest dniem wolnym od pracy.

§ 36

1. Pracownikowi wyróżnionemu odznaczeniem państwowym lub odznaką honorową, o których mowa w § 35 w ust. 1, przysługuje nagroda pieniężna w wysokości 50% miesięcznego przeciętnego wynagrodzenia u pracodawcy w roku poprzedzającym rok, w którym przyznano odznaczenie lub odznakę, z zastrzeżeniem ust. 2-3
2. Pracownikowi, wyróżnionemu wielokrotnie w danym roku kalendarzowym przysługuje nagroda pieniężna tylko z jednego tytułu.
3. Nagroda pieniężna wypłacana jest przez pracodawcę, który był wnioskodawcą wyróżnienia lub akceptował wniosek o wyróżnienie, z zastrzeżeniem ust. 4.
4. Jeżeli pracownik w dniu przyznania wyróżnienia pozostaje w stosunku pracy u nowego pracodawcy, nagroda pieniężna wypłacana jest przez tego pracodawcę

ROZDZIAŁ VIII

Czas pracy

§ 37

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.
2. Sposób potwierdzania zgłaszania się do pracy oraz jej zakończenia ustala pracodawca według zasad określonych w odrębnych przepisach
3. Do czasu pracy pracownika zalicza się również okresy:
 - 1) badań lekarskich zleconych przez pracodawcę
 - 2) szkoleń i egzaminów wymaganych do kontynuowania pracy na zajmowanym stanowisku,
 - 3) oczekiwania drużyn pociągowych po zakończeniu wszystkich czynności związanych ze zdaniem pociągu lub pojazdu trakcyjnego w stacji zwrotnej lub zwrotnym zakładzie taboru, łącznie z okresem jazdy w charakterze pasażera do stałego miejsca pracy określonego w umowie o pracę,
 - 4) udziału pracownika w postępowaniu wyjaśniającym, prowadzonym przez pracodawcę, z tym, że w przypadkach, o których mowa w pkt. 1 - 2 i w pkt. 4, z uwzględnieniem odpowiednio postanowień § 27-28 i § 34.

§ 38

1. Czas pracy pracowników wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w miesięcznym okresie rozliczeniowym, z zastrzeżeniem postanowień ust. 2-3 oraz § 41 i § 46.
2. Czas pracy pracowników drużyn trakcyjnych, w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie może przekraczać przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy i 170 godzin miesięcznie oraz do 12 godzin podczas zmiany.
3. Czas pracy kierowców określa ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. nr 123, poz. 1354 ze zm.).

§ 39

W stosunku do pracowników stosuje się następujące systemy czasu pracy:

- 1) system jednozmianowy
- 2) system wielozmianowy
- 3) system równoważnych norm czasu pracy.

§ 40

System równoważnych norm czasu pracy może być stosowany na stanowiskach i posterunkach związanych z prowadzeniem ruchu pociągów, wykonywaniem pracy handlowo-przewozowej, naprawami i utrzymaniem taboru kolejowego, obiektów i budowli kolejowych, nawierzchni kolejowej, w straży ochrony kolei oraz w innych przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją.

§ 41

1. W systemie równoważnych norm czasu pracy, wymiar czasu pracy może być przedłużony do 12 godzin na dobę z tym, że w przyjętym okresie rozliczeniowym czas pracy nie może przekraczać przeciętnie 40 godzin na tydzień.
2. Przedłużony w poszczególnych dniach wymiar czasu pracy, w granicach określonych w ust. 1, jest wyrównywany dniami wolnymi od pracy.

§ 42

1. Pracownikowi zatrudnionemu w systemie równoważnych norm czasu pracy w dniu, który - zgodnie z rozkładem czasu pracy - jest dla niego dniem roboczym, pracodawca zapewnia pracę w wymiarze nie mniejszym niż 8 godzin, z zastrzeżeniem ust. 2-3.
2. W przyjętym okresie rozliczeniowym jeden dobowy wymiar czasu pracy może zostać skrócony, o ile dla wykonania ustalonego wymiaru czasu pracy na ten okres pozostało pracownikowi mniej niż 8 godzin.
3. W dniu, w którym pracownik jest skierowany na obowiązkowe szkolenia lub egzaminy, dobowy wymiar czasu pracy może być mniejszy niż 8 godzin.

§ 43

1. Pracownicy wykonują pracę według ustalonych rozkładów czasu pracy.
2. Rozkład czasu pracy powinien określać w szczególności:
 - 1) godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy,
 - 2) liczbę zmian,
 - 3) czas pracy dla każdej zmiany w poszczególnych dobach,
 - 4) dni wolne od pracy, o których mowa w § 41 w ust. 2,
 - 5) dni wolne od pracy wynikające z pięciodniowego tygodnia pracy,
 - 6) wymiar czasu pracy w okresie rozliczeniowym,
 - 7) czas badań lekarskich zleconych przez pracodawcę
 - 8) czas obowiązkowych szkoleń i egzaminów,
3. Pracownikom zatrudnionym w systemie równoważnych norm czasu pracy, rozkład czasu pracy podawany jest do wiadomości w sposób określony przez pracodawcę, najpóźniej na 3 dni przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego.

§ 44

1. Rozkład czasu pracy pracownika zatrudnionego w systemie równoważnych norm czasu pracy powinien przewidywać dni wolne od pracy w liczbie co najmniej równej liczbie niedziel, świąt i dni wolnych od pracy wynikających z pięciodniowego tygodnia pracy przypadających w okresie rozliczeniowym.
2. Za dzień wolny, o którym mowa w ust. 1, uznaje się dzień od godziny 6.00 do godziny

6.00 następnego dnia, chyba, że pracodawca określił inne godziny rozpoczęcia i zakończenia dnia wolnego.

3. Pracownik, o którym mowa w ust. 1, powinien korzystać co najmniej raz w tygodniu z 24-godzinnego czasu wolnego od pracy, który raz na trzy tygodnie przypada w niedzielę między godziną 6.00 w tym dniu, a godziną 6.00 dnia następnego, chyba że pracodawca określił inne godziny rozpoczęcia i zakończenia czasu wolnego od pracy przypadającego w niedzielę.

§ 45

Pracownikowi zatrudnionemu w systemie równoważnych norm czasu pracy, po okresie pracy, należy zapewnić okres wypoczynku, w którym pracownik jest wolny od pracy. Okres tego wypoczynku powinien wynosić tyle godzin ile trwała poprzedzająca praca, nie mniej jednak niż 12 godzin

§ 46

1. W systemie równoważnych norm czasu pracy okresem rozliczeniowym jest miesiąc kalendarzowy.
2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, po wyrażeniu na to zgody przez zakładową organizację związkową, a jeżeli taka organizacja nie działa u pracodawcy - po uprzednim zawiadomieniu właściwego inspektora pracy - okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do trzech miesięcy.
3. W trybie określonym w ust. 2 okres rozliczeniowy - przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych - może być przedłużony do sześciu miesięcy.
4. U pracodawcy mogą być stosowane różne okresy rozliczeniowe dla różnych grup pracowników..

§ 47

1. Wymiar czasu pracy dla okresu rozliczeniowego ustala się mnożąc 8 godzin przez liczbę dni roboczych, z wyłączeniem dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy przypadających w tym okresie, z zastrzeżeniem ust. 2
2. Z wymiaru czasu pracy, o którym mowa w ust. 1, wyłącza się dzień 25 listopada - Święto Kolejarza.
3. Wymiar czasu pracy, o którym mowa w ust. 1-2, ulega obniżeniu w okresie rozliczeniowym o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy przypadającą do przepracowania w okresie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy.

§ 48

1. Godziny przepracowane ponad przeciętną, tygodniową normę czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym lub normę dobową, stanowią pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w przypadkach określonych w Kodeksie pracy.
2. W razie rozwiązania umowy o pracę przed upływem okresu rozliczeniowego, pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia, obliczonego jak za pracę w godzinach nadliczbowych - z zastrzeżeniem ust. 1 - za czas przepracowany od początku okresu rozliczeniowego do dnia rozwiązania umowy o pracę.
3. Za początek każdej doby przyjmuje się godzinę rozpoczęcia pracy zgodnie z rozkładem

czasu pracy

4. Zmianę rozpoczynającą się w jednym dniu kalendarzowym, a kończącą się w następnym dniu kalendarzowym, zalicza się do dnia początku tej zmiany

§ 49

1. Porę nocną określa pracodawca, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Pracownikom drużyn trakcyjnych i konduktorskich oraz rewizorom pociągów pracę w porze nocnej liczy się zgodnie z przepracowanymi godzinami, nie więcej niż 8 godzin, między godziną 21.00 a godziną 7.00 dnia następnego
3. Pracę w porze nocnej w systemie równoważnych norm czasu pracy, dopuszcza się najwyżej przez dwie kolejne noce.
4. Postanowienie ust. 3 ma zastosowanie, gdy pracownik przepracował w porze nocnej co najmniej dwie godziny podczas zmiany.

§ 50

Za pracę w niedzielę, święto oraz dzień wolny od pracy wynikający z pięciodniowego tygodnia pracy, uważa się pracę wykonywaną pomiędzy godziną 6.00 w tym dniu, a godziną 6.00 dnia następnego, chyba, że pracodawca określił inne godziny rozpoczęcia i zakończenia tej pracy.

§ 51

Pracownikom zatrudnionym w systemie równoważnych norm czasu pracy, podczas zmiany przysługują przerwy w pracy w łącznym wymiarze 30 minut, z tym, że jedna z nich nie może być krótsza niż 15 minut. Przerwy te wlicza się do czasu pracy Zasady wprowadzania przerw określa pracodawca.

ROZDZIAŁ IX

Urlopy wypoczynkowe

§ 52

1. Pracownicy mają prawo do urlopu wypoczynkowego na zasadach określonych przepisami Kodeksu pracy.
2. W roku kalendarzowym, w którym rozwiązanie stosunku pracy następuje w związku z nabyciem uprawnień emerytalnych lub przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi przysługuje urlop wypoczynkowy w pełnym wymiarze, niezależnie od daty rozwiązania stosunku pracy.

ROZDZIAŁ X

Bezpieczeństwo i higiena pracy

§ 53

Pracodawca zapewnia pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy, na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§ 54

Prawa i obowiązki pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy regulują odrębne przepisy.

§ 55

1. Pracodawca prowadzący działalność, która stwarza możliwość wystąpienia nagłego niebezpieczeństwa dla zdrowia lub życia pracowników, jest obowiązany podejmować działania zapobiegające takiemu niebezpieczeństwu, określone w odrębnych przepisach.
2. Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby prace, przy których istnieje możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego, były wykonywane przez co najmniej dwie osoby, w celu zapewnienia asekuracji.
3. Rodzaje prac, o których mowa w ust. 2, określa pracodawca z uwzględnieniem prac określonych w odrębnych przepisach.
4. Pracodawca jest obowiązany informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniem.

§ 56

1. Pracodawca jest obowiązany stosować środki zapobiegające chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą
2. Pracodawca jest obowiązany kierować pracowników na badania lekarskie w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej. Rodzaje badań, terminy ich przeprowadzania oraz uprawnienia pracowników regulują odrębne przepisy.
3. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom dostęp do zestawów pierwszej pomocy i bieżąco uzupełniać ich wyposażenie. Liczba, usytuowanie i wyposażenie zestawów powinno być ustalone w porozumieniu z lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami.
4. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych, nieodpłatnie, odpowiednie posiłki i napoje, jeżeli jest to niezbędne ze względów profilaktycznych na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§ 57

1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie.
2. Szczegółowe zasady szkolenia pracowników z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, określają odrębne przepisy.
3. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za właściwy poziom i prawidłowy przebieg szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 58

1. Pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz informować go o sposobie posługiwania się tymi środkami.
2. Rodzaje środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego ustala pracodawca na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§ 59

Pracodawca jest zobowiązany podejmować działania zmierzające do wyeliminowania

warunków narażających pracowników na działania czynników szkodliwych, uciążliwych i niebezpiecznych.

§ 60

Pracodawca, w ramach przyjętego corocznie planu finansowego, wydzieli środki na ochronę zdrowia i poprawę warunków pracy.

§ 61

Pracodawca tworzy służbę bezpieczeństwa i higieny pracy na zasadach i warunkach określonych w odrębnych przepisach.

§ 62

Pracodawca powołuje komisję bezpieczeństwa i higieny pracy na zasadach określonych w Kodeksie pracy.

§ 63

Organizację i zakres działania u pracodawcy społecznej inspekcji pracy regulują odrębne przepisy.

ROZDZIAŁ XI Działalność socjalna

§ 64

Pracodawca tworzy zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, z uwzględnieniem § 65 i gospodaruje jego środkami według zasad określonych w ustawie z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335 ze zm.).

§ 65

Pracodawca dokonuje zwiększenia funduszu, o którym mowa w art. 5 w ust. 5 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

ROZDZIAŁ XII

Uprawnienia do kolejowych świadczeń przejazdowych

§ 66

Pracodawca jest obowiązany wykupić uprawnienia do ulgowych świadczeń przejazdowych dla pracowników zatrudnionych:

1. na czas nieokreślony, co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy,
2. na czas określony, nie krótszy niż 12 miesięcy, co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy, przy czym każda następna umowa na czas określony uprawnia do ulgowych świadczeń przejazdowych.

§ 67

1. Pracodawca wykupuje uprawnienia do ulgowych świadczeń przejazdowych również dla następujących osób:

- 1) emerytów pobierających emeryturę, o ile mają łącznie co najmniej 15 lat pracy na kolei przed dniem ustania stosunku pracy u pracodawcy w związku z przejściem na emeryturę,

2) rencistów pobierających rentę, o ile mają łącznie co najmniej 15 lat pracy na kolei przed dniem ustania stosunku pracy u pracodawcy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub bez względu na okres pracy na kolei, o ile renta przysługuje wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, powstałej w związku z pracą na kolei,

3) rencistów rodzinnych pobierających rentę rodzinną po osobach, o których mowa w pkt. 1 - 2 i w § 66.

4) członków rodzin:

a- dzieci własnych osób, o których mowa w pkt. 1 - 2 i w § 66 oraz dzieci przysposobionych przez te osoby lub ich współmałżonków, jak również pasierbów i dzieci przyjętych w ramach rodziny zastępczej, pozostających na utrzymaniu tych osób - do czasu ukończenia szkoły podstawowej, gimnazjum, szkoły ponadpodstawowej lub ponadgimnazjalnej - publicznej lub niepublicznej o uprawnieniach szkoły publicznej, nie dłużej niż do ukończenia 24 roku życia oraz studiujące w szkole wyższej, nie dłużej niż do ukończenia 26 roku życia,

b- współmałżonków osób, o których mowa w pkt. 1 - 2 i w § 66, z zastrzeżeniem § 68.

2. Pracodawca nie wykupuje uprawnień do ulgowych świadczeń przejazdowych dla członków rodziny pracownika, który został zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu lub po tym dniu, jak również w przypadku ustania stosunku pracy z tym pracownikiem w związku z jego przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.

§ 68

Uprawnienia do ulgowych świadczeń przejazdowych wykupywane są przez pracodawcę na wniosek osoby wymienionej w § 66 i w § 67 w ust. 1 w pkt. 1 - 3, z tym że dla współmałżonka, o którym mowa w § 67 w ust. 1 w pkt. 4 w lit. b) - po uiszczeniu przez wnioskodawcę 50% kwoty, za którą pracodawca wykupił to uprawnienie.

§ 69

1. Pracodawca wykupuje uprawnienia do ulgi:

1) 99%) - dla osób wymienionych w § 66 oraz w § 67 w ust. 1 w pkt. 1-3,

2) 80%)- dla osób wymienionych w § 67 w ust. 1 w pkt. 4, na zasadach, o których mowa w ust. 2-7

2. Minimalna opłata za przejazd uiszczana przez osobę, dla której pracodawca wykupił uprawnienia do ulgi, nie może być niższa niż 50%o ceny najtańszego biletu jednorazowego normalnego stosowanego przez danego przewoźnika w danej klasie i w danej kategorii pociągu.

3. Ulgowe świadczenia przejazdowe przysługują w klasie do której osoby, o których mowa w § 66 i w § 67 w ust. 1, były uprawnione przed dniem wejścia w życie Układu, wyłącznie w komunikacji krajowej-w pociągach uruchamianych przez PKP Przewozy Regionalne Sp. z o.o., PKP Intercity Sp. z o.o., PKP Szybka Kolej Miejska w Trójmieście Sp. z o.o. oraz PKP Warszawska Kolej Dojazdowa Sp. z o.o., zastrzeżeniem § 73 ust. 1 i § 74.

4. W pociągach kategorii EuroCity uruchamianych przez PKP Intercity Sp. z o.o., uprawnienia do ulgowych świadczeń przejazdowych przysługują w klasie drugiej.

5. Na przejazd pociągiem EuroCity, InterCity, ekspresowym, lub innym objętym dopłatą, wymagane jest uiszczenie dopłaty określonej w taryfie, a na przejazd w wagonach sypialnych i z miejscami do leżenia nabycie biletu na miejsce sypialne lub do leżenia. Przy rezerwacji miejsc w pociągach objętych rezerwacją uruchamianych przez PKP Przewozy Regionalne Sp. z o.o., wymagane jest uiszczenie opłaty re-zerwacyjnej, przewidzianej w

Załączniku do Taryfy osobowej i bagażowej.

6. Uprawnienia do ulgowych świadczeń przejazdowych w pociągach spółek: PKP Szybka Kolej Miejska w Trójmieście Sp. z o.o., PKP Intercity Sp. z o.o. oraz PKP Warszawska Kolej Dojazdowa Sp. z o.o. obowiązują do czasu utrzymania przez Skarb Państwa lub Polskie Koleje Państwowe Spółka Akcyjna 51% (słownie: pięćdziesiąt jeden proc.) głosów na Zgromadzeniu Wspólników (Akcjonariuszy, Udziałowców).

7. Uprawnienia do ulgowych świadczeń przejazdowych w pociągach spółek: PKP Szybkiej Kolei Miejskiej w Trójmieście Sp. z o.o. i PKP Warszawska Kolej Dojazdowa Sp. z o.o. obowiązują do czasu wdrożenia zintegrowanego biletu transportu zbiorowego, chyba że strony Układu postanowią inaczej.

§ 70

1. Osoba, o której mowa w § 66 oraz w § 67 w ust. 1 w pkt. 1-3, może wykupić na dany rok kalendarzowy maksymalnie dwie książeczki kuponowe - uprawniające do pobrania nieodpłatnie w kasie biletowej, po sześć biletów na każdą z nich, na przejazd pociągiem ekspresowym i InterCity w klasie, do której osoba ta jest uprawniona - ważną w danym roku kalendarzowym, na zasadach określonych w ust. 2-5.

2. Niewykorzystane kupony książeczek, o których mowa w ust. 1, zachowują swoją ważność w roku następnym po roku kalendarzowym, na który zostały wykupione te książeczki.

3. Książeczka kuponowa może być wykorzystana przez osobę, dla której pracodawca wykupił uprawnienia do ulgowych świadczeń przejazdowych, z zastrzeżeniem ust. 4.

4. W przypadku pracownika, który został zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu lub po tym dniu, jedna z książeczek kuponowych może być wykorzystana również przez osoby, o których mowa w § 67 w ust. 1 w pkt. 4.

5. Na przejazd pociągiem, o którym mowa w ust. 1, wymagane jest uiszczenie dopłaty określonej w taryfie.

§ 71

1. Dokumenty poświadczające uprawnienia do ulgowych świadczeń przejazdowych wystawia PKP Przewozy Regionalne Sp. z o.o., na podstawie określonej odrębnie dokumentacji osoby uprawnionej, przekazanej przez pracodawców

2. Koszt wydania dokumentu poświadczającego uprawnienia do ulgowych świadczeń przejazdowych pokrywa osoba uprawniona.

§ 72

Osoby o których mowa w § 66 i w § 67 w ust. 1, są uprawnione do przewiezienia nieodpłatnie rzeczy o masie do 30 kg pod ich opieką w wagonie pasażerskim.

§ 73

1. Pracownik zatrudniony przed dniem wejścia w życie Układu, który nie był uprawniony do ulgowych świadczeń przejazdowych, nabywa w dniu wejścia w życie Układu prawo do tych świadczeń w klasie drugiej, z zastrzeżeniem ust. 2

2. Do pracownika, o którym mowa w ust. 1, pracodawca stosuje postanowienia, o których mowa w § 67 w ust. 1. W tym przypadku przysługują uprawnienia do ulgowych świadczeń

przejazdowych w klasie drugiej.

§ 74

Pracownikowi, który został zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu lub po tym dniu, przysługują uprawnienia do ulgowych świadczeń przejazdowych w klasie drugiej.

§ 75

1. Pracownik zatrudniony przed dniem wejścia w życie Układu, który był uprawniony do ulgowych świadczeń przejazdowych i z którym stosunek pracy u danego pracodawcy uległ rozwiązaniu po dniu wejścia w życie Układu, a następnie w ciągu 30 dni od dnia jego rozwiązania ponownie nawiązał stosunek pracy z tym samym pracodawcą lub z innym pracodawcą, zachowuje ulgowe świadczenia przejazdowe w klasie, do której był uprawniony przed dniem wejścia w życie Układu
2. Do pracownika, o którym mowa w ust. 1, pracodawca stosuje postanowienia, o których mowa w § 67 w ust. 1. W tym przypadku zachowuje się uprawnienia do ulgowych świadczeń przejazdowych w klasie, przysługującej przed dniem wejścia w życie Układu.

ROZDZIAŁ XIII

Wzajemne zobowiązania stron Układu

§ 76

Wzajemne zobowiązania stron Układu określa odrębne porozumienie.

ROZDZIAŁ XIV

Postanowienia przejściowe i końcowe

§ 77

Pracodawca obowiązany jest zapoznać pracowników z treścią Układu oraz udostępnić do wglądu tekst Układu i wyjaśnić jego treść na każde żądanie pracownika. jednostek organizacyjnych i zakładowych organizacji związkowych.

§ 78

Treść postanowień Układu wyjaśniają wspólnie jego strony.

§ 79

Strony Układu dokonują okresowych ocen jego funkcjonowania, nie rzadziej niż raz do roku. Pierwszej oceny Układu strony dokonają po upływie 6 miesięcy od dnia jego wejścia w życie.

§ 80

1. W sprawach nie unormowanych postanowieniami Układu stosuje się przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 Kodeksu pracy
2. Przepisy ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. nr 26, poz. 306 ze zm.) stosuje się.

§ 81

1. W przypadku wystąpienia sporu związanego z wyjaśnieniem treści Układu, strony Układu

powołują komisję rozjemczą składającą się z równej liczby swoich przedstawicieli.

2. Każda ze stron Układu może wyznaczyć do komisji rozjemczej nie więcej niż pięciu przedstawicieli, wybranych przez podmioty reprezentujące każdą ze stron Układu, tj. stronę pracodawcy i stronę związkową.

§ 82

1. Komisja rozjemcza zobowiązana jest do ustalenia jednolitego stanowiska w terminie jednego miesiąca od dnia jej powołania.

2. W przypadku, gdy komisja rozjemcza nie przedstawi jednolitego stanowiska w terminie określonym w ust. 1, strony Układu przekazują sprawę do rozstrzygnięcia niezależnym arbitrom, których stanowisko przyjmą za wiążące.

3. Powoływanie arbitrów odbywa się niezwłocznie, w następującym trybie

1) każda ze stron Układu wyznacza jednego arbitra,

2) powołani przez strony Układu arbitrzy wskazują trzeciego arbitra, który przewodniczy zespołowi.

4. Zespół arbitrów rozstrzyga sprawę większością głosów w terminie jednego miesiąca od dnia powołania przewodniczącego zespołu.

5. Koszty związane z powołaniem arbitrów pokrywają strony Układu na warunkach wzajemnie ustalonych.

§ 83

1. Układ rozwiązuje się:

1) na podstawie zgodnego oświadczenia stron Układu, w terminie ustalonym przez strony,
2) z upływem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron Układu.

2. Oświadczenie stron o rozwiązaniu Układu oraz wypowiedzenie Układu następuje w formie pisemnej.

§ 84

W razie rozwiązania lub wypowiedzenia Układu, strony powinny niezwłocznie przystąpić do negocjacji w sprawie zawarcia nowego układu.

§ 85

1. Emeryci i renciści pobierający emeryturę lub rentę oraz osoby pobierające świadczenie przedemerytalne na zasadach określonych w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 22 lipca 1999 r. w sprawie ustalenia świadczeń przedemerytalnych dla osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy z przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe” objętego programem restrukturyzacji Polskich Kolei Państwowych (Dz. U. Nr 63, poz. 716) i rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 16 maja 2000 r. w sprawie ustalenia świadczeń przedemerytalnych dla osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy z przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe” objętego programem restrukturyzacji Polskich Kolei Państwowych (Dz. U. Nr 40, poz. 464) oraz członkowie ich rodzin, którzy byli uprawnieni do bezpłatnych i ulgowych przejazdów kolejami przed dniem wejścia w życie Układu, mają prawo do ulgowych świadczeń przejazdowych na zasadach określonych w § 68-72, z zastrzeżeniem ust. 2-3.

2. Osoby, które pobierały świadczenie przedemerytalne i nabyły uprawnienia do emerytury,

zachowują prawo do ulgowych świadczeń przejazdowych w przypadku jej pobierania.
3. Osoby, o których mowa w ust. 1, mają prawo do ulgowych świadczeń przejazdowych w klasie, która im przysługiwała przed dniem wejścia w życie Układu

§ 86

1. Układ zostaje zawarty na czas nie określony.
2. Zmiany do Układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych.

§ 87

1. Układ wchodzi w życie z pierwszym dniem miesiąca następującego po miesiącu, w którym został zarejestrowany
2. Wejście w życie Układu nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia pracownika.

Załącznik nr 1

Wykaz pracodawców zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych

1. CS Szkolenie i Doradztwo Sp. z o.o., ul. Minerska 16, 04-506 Warszawa
2. Dolnośląskie Przedsiębiorstwo Naprawy Infrastruktury Komunikacyjnej DOŁKOM Sp. z o.o., ul. Hubska 6, 50-502 Wrocław
3. Farmacja Kolejowa Sp. z o.o., ul. Radzymińska 94, 03-414 Warszawa
4. FERPOL Sp. z o.o., ul. Wileńska 14, 03-414 Warszawa
5. Gorzów Wagony Sp. z o.o., ul. Dworcowa 17, 66-400 Gorzów Wielkopolski
6. „Kolejowe Przedsiębiorstwo Turystyczno-Wypoczynkowe „Natura Tour” Sp. z o.o., ul. Dyrekcyjna 2/4, 80-958 Gdańsk
7. PKP CARGO S.A., ul. Grójecka 17, 02-021 Warszawa
8. PKP Energetyka Sp. z o.o., ul. Hoża 63/67, 00-681 Warszawa
9. PKP Informatyka Sp. z o.o., Al. Jerozolimskie 140, 02-305 Warszawa
10. PKP Intercity Sp. z o.o., ul. Grójecka 17, 02-021 Warszawa
11. PKP Linia Hutnicza Szerokotorowa Sp. z o.o., ul. Szczepieszka 11a, 22-400 Zamość
12. PKP Polskie Linie Kolejowe S.A., ul. Targowa 74, 03-734 Warszawa
13. PKP Przewozy Regionalne Sp. z o.o., ul. Grójecka 17, 02-021 Warszawa
14. Polskie Koleje Państwowe Spółka Akcyjna, ul. Szczęśliwicka 62, 00-973 Warszawa
15. PKP Szybka Kolej Miejska w Trójmieście Sp. z o.o., ul. Morska, 350 81-002 Gdynia
16. PKP Warszawska Kolej Dojazdowa Sp. z o.o., ul. Batorego 23, 05-825 Grodzisk Mazowiecki
17. Pomorskie Przedsiębiorstwo Mechaniczno-Torowe Sp. z o.o., ul. Sandomierska 17, 80-051 Gdańsk
18. Przedsiębiorstwo Naprawy i Utrzymania Infrastruktury Kolejowej w Krakowie Sp. z o.o., ul. Prokocimska 4, 30-556 Kraków
19. Przedsiębiorstwo Utrzymania Infrastruktury Kolejowej w Katowicach Sp. z o.o., ul. Dworcowa 3, 40-012 Katowice
20. Telekomunikacja Kolejowa Sp. z o.o., Al. Jerozolimskie 140, 02-305 Warszawa
21. Wągram Sp. z o.o., Al. Kolejowa 1, 46-200 Kluczbork
22. Zakład Napraw Infrastruktury Radom Sp. z o.o., ul. Władysława Beliny Prażmowskiego 26, 26-600 Radom
23. Zakład Napraw Infrastruktury w Stargardzie Szczecińskim Sp. z o.o., ul. Broniewskiego

6, 73-110 Stargard Szczeciński

24. Zakład Napraw Infrastruktury w Warszawie Sp. z o.o., ul. Chodakowska 100, 03-816 Warszawa

25. Zakład Robót Inżynieryjnych Sp. z o.o. w Warszawie, ul. Wileńska 2/4, 03-409 Warszawa

26. Zakład Robót Komunikacyjnych DOM w Poznaniu Sp. z o.o., ul. Kolejowa 5, 60-715 Poznań

Załącznik nr 2

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta oraz dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej

1. Pracownikowi za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia, o którym mowa w art. 134 w § 12 Kodeksu pracy.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje, jeżeli pracodawca: 1) na pisemny wniosek pracownika, udzielił mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany ponad ustaloną normę 2) bez wniosku pracownika, udzielił mu czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy
3. Pracownikowi za każdą godzinę pracy, wykonywanej w normalnym czasie pracy w niedziele i święta, przysługuje - oprócz normalnego wynagrodzenia - dodatek w wysokości 100% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego wynikającej z jego osobistego zaszeregowania.
4. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej, przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej, w wysokości 25% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia.

Załącznik nr 3

Dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych

1. Pracownikowi, za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych, przysługuje, dodatek w wysokości:
 - 1) 12% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia - za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia,
 - 2) 12% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia - za pracę wykonywaną w warunkach niebezpiecznych,
 - 3) 6% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia - za pracę wykonywaną w warunkach uciążliwych.
2. Podstawą przyznania dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia stanowią, określone w odrębnych przepisach, przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia, potwierdzone wynikami badań prowadzonych

na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

3. Pracodawca określa:

1) wykaz prac wykonywanych w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych oraz

2) minimalną liczbę godzin pracy w tych warunkach, która uprawnia do dodatku.

4. W przypadku jednoczesnego występowania uprawnienia do dodatków z tytułu pracy w warunkach szkodliwych lub uciążliwych przysługuje jeden dodatek w wyższej stawce.

5. W przypadku zbiegu uprawnień do dodatku za pracę w warunkach szkodliwych lub uciążliwych oraz niebezpiecznych pracownik zachowuje prawo do obydwu dodatków.

6. Dodatek przysługuje do czasu likwidacji narażenia, zagrożenia lub uciążliwości.

Załącznik nr 4 **Dodatek wyrównawczy**

1. Pracodawca jest obowiązany przenieść do innej pracy pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek okoliczności wynikających z art. 179 i art. 230 - 231 Kodeksu pracy.

2. Jeżeli przeniesienie do innej pracy pracownika - a w przypadku pracownicy, o której mowa w art. 179 Kodeksu pracy również zmiana warunków pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy lub skrócenie czasu pracy - powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownik ma prawo do:

1) zachowania posiadanego wynagrodzenia zasadniczego, wynikającego z przyznanej kategorii zaszeregowania,

2) dodatku wyrównawczego, w wysokości i przez okres wynikający z przepisów art. 179 i art. 230 - 231 Kodeksu pracy oraz przepisów wydanych na podstawie art. 297 Kodeksu pracy.

3. Jeżeli pracownik, o którym mowa w art. 230 - 231 Kodeksu pracy, po okresie pobierania dodatku wyrównawczego, o którym mowa w ust. 2 w pkt. 2 nie osiągnął wynagrodzenia z okresu poprzedzającego przeniesienie, to do czasu osiągnięcia tego wynagrodzenia przysługuje mu dodatek wyrównawczy w następującej wysokości:

1) po 20 latach pracy - 60% utraconej kwoty wynagrodzenia,

2) po 25 latach pracy - 70% utraconej kwoty wynagrodzenia,

3) po 30 latach pracy - 80% utraconej kwoty wynagrodzenia,

4) po 35 latach pracy - 90% utraconej kwoty wynagrodzenia. **4.** Do okresów pracy, o których mowa w ust. 3, wlicza się okresy pracy na kolei.

Załącznik nr 5 **Dodatek za jednoosobową obsługę trakcyjną**

1. Pracownikowi, zatrudnionemu w jednoosobowej obsłudze trakcyjnej, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek za każdą godzinę pracy w tej obsłudze w wysokości:

1) w ruchu towarowym - 70% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego wynikającej z jego osobistego zaszeregowania,

2) w ruchu pasażerskim - 35% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego wynikającej z jego osobistego zaszeregowania, a w przypadku prowadzenia pociągów dodatkowo bez

obsady konduktorskiej - od 35% do 70% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego wynikającej z jego osobistego zaszeregowania,

3) za prace manewrowe - 30% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego wynikającej z jego osobistego zaszeregowania,

4) w pociągach roboczych, gospodarczych i pozostałych - 30% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego wynikającej z jego osobistego zaszeregowania.

2. Wysokość dodatku, o którym mowa w ust. 1 w pkt. 2, ustala pracodawca

Załącznik nr 6 Dodatek za staż pracy

1. Pracownikowi za pracę na kolei przysługuje dodatek za staż pracy, zwany dalej „dodatkiem”.

2. Dodatek wynosi 1.5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po roku pracy i wzrasta o 1,5% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 33% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, z zastrzeżeniem ust. 5-6.

3. Dodatek przysługuje od pierwszego dnia miesiąca, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku.

4. W przypadku dodatkowego zatrudnienia pracownika, prawo do dodatku ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu zatrudnienia dodatkowego nie wlicza się okresów zatrudnienia podstawowego

5. Pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu, który w dniu 1 marca 1999 r. był pracownikiem przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe” i przed tym dniem nabył prawo do dodatku w wysokości wyższej niż 33% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, zachowuje procentowy wymiar tego dodatku w dotychczasowej wysokości, bez prawa do dalszego jego wzrostu, z zastrzeżeniem ust. 6

6. Pracownik PKP S.A. Oddział Kolejowa Medycyna Pracy zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu, który przed tym dniem nabył prawo do dodatku w wysokości wyższej niż 33% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, zachowuje procentowy wymiar tego dodatku w dotychczasowej wysokości, bez prawa do dalszego jego wzrostu.

7. Pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu, który przed tym dniem, nabył prawo do dodatku w wysokości niższej niż 33% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, zachowuje procentowy wymiar tego dodatku z prawem do dalszego jego wzrostu, aż do osiągnięcia 33% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

Załącznik nr 7 Deputat węglowy

1. Pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy przysługuje prawo do deputatu węglowego w ilości 3,6 tony węgla kamiennego, w formie ekwiwalentu pieniężnego wypłacanego w ratach miesięcznych.

2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy, określonego w umowie o pracę.

3. Pracownik nabywa prawo do ekwiwalentu pieniężnego po roku pracy na kolei.

4. Ekwiwalent pieniężny przysługuje od pierwszego dnia miesiąca, w którym pracownik nabył prawo do ekwiwalentu pieniężnego.

5. Na wniosek pracownika, ekwiwalent pieniężny za czwarty kwartał danego roku wypłacany jest jednorazowo we wrześniu.

6. Warunkiem dokonania wypłaty, o której mowa w ust. 5 jest złożenie pisemnego oświadczenia pracownika o posiadaniu kuchni węglowej lub ogrzewania węglowego i przewodów kominowych.
7. W przypadku rozwiązania umowy o pracę przed zakończeniem danego roku, pracownik, o którym mowa w ust. 5. zobowiązany jest do zwrotu nadpłaconego ekwiwalentu pieniężnego.
8. Postanowienia ust. 7 nie obowiązują w przypadku śmierci pracownika.
9. W dniu wejścia w życie Układu ekwiwalent pieniężny wynosi 164 zł miesięcznie

Załącznik nr 8 **Nagrody jubileuszowe**

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa za pracę na kolei, zwana dalej „nagrodą”.
2. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
3. Podstawę wymiaru nagrody stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika, przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody, z zastrzeżeniem ust. 4 i ust. 15.
4. Dla członka zarządu pracodawcy podstawę wymiaru nagrody stanowi miesięczne przeciętne wynagrodzenie u pracodawcy w miesiącu, w którym pracownik nabywa prawo do nagrody.
5. Za dzień nabycia prawa do nagrody uważa się ostatni dzień okresu pracy uprawniającego do nagrody.
6. Nagroda przysługuje po przepracowaniu niżej wymienionych okresów, w następującej wysokości:
 - 1) po 15 latach - 100% podstawy wymiaru,
 - 2) po 20 latach - 200% podstawy wymiaru,
 - 3) po 25 latach - 300% podstawy wymiaru
 - 4) po 30 latach - 400% podstawy wymiaru,
 - 5) po 35 latach - 500% podstawy wymiaru,
 - 6) po 40 latach - 600% podstawy wymiaru,
 - 7) po 45 latach - 700% podstawy wymiaru, z zastrzeżeniem ust. 17.
7. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
8. Nagrodę wypłaca się w najbliższym terminie wypłaty wynagrodzenia u pracodawcy.
9. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, prawo do tej nagrody przysługuje w dniu rozwiązania stosunku pracy.
10. Pracownikowi, który w dniu udokumentowania dodatkowych okresów pracy nabył prawo do dwóch lub więcej nagród, wypłaca się tylko jedną nagrodę - najwyższą.
11. Pracownikowi, który w ciągu 12 miesięcy od daty nabycia prawa do nagrody niższej, udokumentuje dodatkowe okresy zatrudnienia uprawniające go do nagrody wyższej, nagrodę niższą wypłaca się w terminie określonym w ust. 8, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę pomiędzy kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej
12. Pracownikowi, który nabywa prawo do nagrody w okresie zaliczanym do okresu pracy u pracodawcy na podstawie odrębnych przepisów, nagrodę wypłaca się bezpośrednio po podjęciu pracy u pracodawcy, z zastrzeżeniem ust. 13. Postanowienia ust. 10 i 11 stosuje

się odpowiednio.

13. W przypadku nie podjęcia pracy u pracodawcy przez pracownika, o którym mowa w ust. 12, za podstawę obliczenia nagrody należy przyjąć ostatnie miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika u pracodawcy z uwzględnieniem regulacji wynagrodzeń. Datą wymagalności nagrody jest dzień ustania stosunku pracy u pracodawcy.

14. Pracownikowi zatrudnionemu w dniu wejścia w życie Układu, który przed tym dniem nabył prawo do nagrody u pracodawców z uwzględnieniem innych okresów niż określone w ust. 1, wymienionych w zarządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. w sprawie ustalenia okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania (MP Nr 44, poz. 358), a także wymienionych we wcześniejszych przepisach oraz na podstawie indywidualnych decyzji, przy ustalaniu prawa do kolejnych nagród wlicza się także te okresy, z zastrzeżeniem ust. 15.

15. Podstawę wymiaru nagrody za okresy, o których mowa w ust. 14, stanowi 50% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika, przysługującego w dniu nabycia prawa do nagrody.

16. Pracownik, który podjął zatrudnienie u pracodawcy po dniu wejścia w życie Układu, nabywa prawo do nagrody na zasadach określonych w ust. 1-13, niezależnie od wcześniejszego nabycia prawa do nagrody za dany okres pracy u pracodawcy, nie zrzeszonego w Związku Pracodawców Kolejowych

17. Pracownik PKP S.A. Oddział Kolejowa Medycyna Pracy, zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu, ma prawo do nagrody jubileuszowej przysługującej po 15 latach pracy, o ile okres uprawniający do tej nagrody nie minął wcześniej niż w dniu wejścia w życie Układu.

Załącznik nr 9

Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną

1. Za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w następującej wysokości:

- 1) 80% wynagrodzenia - przy stażu pracy do 5 lat,
- 2) 85% wynagrodzenia - przy stażu pracy powyżej 5 lat do 10 lat,
- 3) 90% wynagrodzenia - przy stażu pracy powyżej 10 lat do 15 lat,
- 4) 95% wynagrodzenia - przy stażu pracy powyżej 15 lat do 20 lat
- 5) 100%) wynagrodzenia - przy stażu pracy powyżej 20 lat

2. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek wypadku przy pracy, wypadku w drodze do pracy lub z pracy, choroby zawodowej, lub choroby przypadającej w czasie ciąży, w okresie wskazanym w ust. 1 pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.

3. Do stażu pracy, o którym mowa w ust. 1, zalicza się pracę na kolei.

4. W przypadku osiągnięcia przez pracownika stażu pracy uzasadniającego przyznanie wynagrodzenia w wyższym wymiarze w ciągu miesiąca kalendarzowego, podwyższone wynagrodzenie wypłacane jest za wszystkie dni niezdolności do pracy w miesiącu, w którym pracownik nabył te uprawnienia.

5. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 - 2, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

Załącznik nr 10

Odprawa rentowa lub emerytalna

1. Pracownikowi, spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje odprawa pieniężna, zwana dalej „odprawą”.
2. Do okresów, od których zależy wysokość odprawy zalicza się pracę na kolei, z zastrzeżeniem ust. 11.
3. Podstawę wymiaru odprawy stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika, przysługujące w dniu ustania stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 4 i ust. 10
4. Dla członka zarządu pracodawcy podstawę wymiaru odprawy stanowi miesięczne przeciętne wynagrodzenie u pracodawcy w miesiącu, w którym pracownik nabywa prawo do odprawy.
5. Odprawa przysługuje po przepracowaniu niżej wymienionych okresów pracy i wynosi:
 - 1) do 10 lat włącznie- 100% podstawy wymiaru lub 150%) podstawy wymiaru w przypadku, gdy ustanie stosunku pracy nastąpiło wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej,
 - 2) po 10 latach pracy - 150% podstawy wymiaru,
 - 3) po 11 latach pracy - 160%o podstawy wymiaru,
 - 4) po 12 latach pracy - 170%) podstawy wymiaru,
 - 5) po 13 latach pracy - 180%) podstawy wymiaru,
 - 6) po 14 latach pracy - 190%) podstawy wymiaru,
 - 7) po 15 latach pracy - 200% podstawy wymiaru,
 - 8) po 16 latach pracy - 220%o podstawy wymiaru,
 - 9) po każdym następnym roku pracy procentowy wskaźnik podstawy wymiaru odprawy wzrasta o 20%o, aż do osiągnięcia po 45 latach pracy 800% podstawy wymiaru.
6. Odprawa nie może być niższa niż jednomiesięczne wynagrodzenie pracownika obliczone jak ekwiwalent ::. urlop wypoczynkowy w dniu ustania stosunku pracy.
7. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do odprawy, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
8. Pracownik nabywa prawo do odprawy w dniu ustania stosunku pracy.
9. Pracownik, który otrzymał odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa.
10. Pracownikowi, przechodzącemu na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, którego stosunek pracy ustał w ostatnim dniu zaliczanym, na podstawie odrębnych przepisów, do okresu pracy na kolei, za podstawę wymiaru odprawy należy przyjąć wynagrodzenie zasadnicze jakie przysługiwało pracownikowi bezpośrednio przed rym okresem, z uwzględnieniem regulacji wynagrodzeń.
11. Pracownikowi zatrudnionemu w dniu wejścia w życie Układu, który był pracownikiem przedsiębiorstwa państw owego „Polskie Koleje Państwowe” w dniu 1 marca 1999 r. oraz pracownikowi PKP S.A. Oddział Kolejowa Medycyna Pracy, zatrudnionemu w dniu wejścia w życie Układu, do okresów pracy uprawniających do odprawy wlicza się również okresy pracy u innych pracodawców, nie zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych, z tym że okresy te liczy się przyjmując 1 rok pracy u tych pracodawców za pół roku pracy na kolei.