

PKP CARGOTABOR SP. Z O.O.

***ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY
PRAWA PRACY***

***DLA PRACOWNIKÓW
ZATRUDNIONYCH PRZEZ PKP
CARGOTABOR SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ***

*Warszawa
2014-09-30*

ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY

Pracowników Spółki PKP Cargotabor sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie, zawarty w dniu w Warszawie pomiędzy Spółką reprezentowaną przez Zarząd, a działającymi w zakładzie Zakładowymi Organizacjami Związkowymi wyszczególnionymi poniżej:

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)
- 6)

Strony zawierają Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez Zakłady PKP CARGOTABOR Sp z o.o. w celu unormowania treści stosunków pracy u tych pracodawców, zgodnie z przepisami prawa obowiązującego w Rzeczypospolitej Polskiej.

Strony **wyrażają przekonanie**, że postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez Zakłady PKP CARGOTABOR Sp. z o. o.: sprzyjać będą integracji pracowników wokół misji i celów pracodawcy, u którego są zatrudnieni, służyć będą zapewnieniu właściwych warunków pracy i godziwego wynagrodzenia, realizacji osobistych ambicji zawodowych Pracowników, powinny zapobiegać konfliktom i sporom,

Wpłyną na wytworzenie silnych więzi między Pracodawcą a Pracownikami.

Spis treści:

I. Postanowienia ogólne	4
II. Zatrudnianie pracowników i obowiązki w zakresie kształtowania warunków pracy	<u>7</u>
III. Miejsce i czas pracy. Porządek i dyscyplina pracy	<u>11</u>
IV. Warunki i zasady wynagradzania pracowników	<u>18</u>
V. Bezpieczeństwo i higiena pracy i ochrona przeciwpożarowa	<u>35</u>
VI. Działalność socjalna	<u>36</u>
VII. Postanowienia określające wzajemne zobowiązania stron Układu	<u>37</u>
VIII. Postanowienia końcowe	<u>38</u>
IX. Strona podpisowa	<u>40</u>
Załączniki do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy:	<u>41</u>

LEGENDA:

NA **ŻÓLTO** ZAZNACZONO TEMATY KTÓRE WYMAGAJĄ OMÓWIENIA.

NA **NIEBIESKO** ZAZNACZONO ZAGADNIENIA, CO DO KTÓRYCH
OSIĄGNIĘTO WSTĘPNE POROZUMIENIE MIĘDZY STRONAMI.

NA **CZERWONO** ZAZNACZONO PROPOZYCJE ZMIAN PRZEDŁOŻONE
PRZEZ STRONĘ SPOŁECZNĄ.

I. Postanowienia ogólne

§ 1

Zakres przedmiotowy i podmiotowy Układu

1. Zakładowy układ zbiorowy pracy, zwany dalej „Układem”, określa warunki pracy, jakim powinna odpowiadać treść stosunków pracy, zasady wynagradzania i udzielania innych świadczeń związanych z pracą oraz wzajemne zobowiązania stron układu.
2. Postanowienia Układu obejmują wszystkich Pracowników Spółki.
3. Postanowienia Układu obejmują również odpowiednio emerytów i rencistów Pracodawcy, którzy po rozwiązaniu stosunku pracy z zakładem przeszli bezpośrednio na emeryturę lub rentę inwalidzką.
4. Postanowieniami Układu w zakresie zasad wynagradzania nie są objęci Członkowie Zarządu Spółki.
5. Postanowienia Układu obejmują członków rodzin Pracowników, emerytów i rencistów, w zakresie wskazanym w dalszej części Układu.

§ 2

Definicje

Ilekroć w niniejszym Układzie używane są poniższe określenia, należy przez nie odpowiednio rozumieć:

- 1) Pracownik - osoba zatrudniona u Pracodawcy na podstawie umowy o pracę, niezależnie od określonego umową o pracę wymiaru czasu pracy;
- 2) Pracodawca / Spółka – PKP Cargotabor Sp. z o.o.;
- 3) Związek Zawodowy - odpowiednio, zakładowa organizacja związkowa

i międzyzakładowa organizacja związkowa obejmująca swym działaniem Pracodawcę;

- 4) Wynagrodzenie Zasadnicze - miesięczne wynagrodzenie w złotych polskich (PLN), ustalone dla Pracownika indywidualnie w umowie o pracę, na podstawie zasad określonych w Regulaminie;
- 5) Podstawa Obliczania Poziomu Dodatku Funkcyjnego – wartość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku za IV kwartał 2012 roku.
- 6) Minimalne Wynagrodzenie - wynagrodzenie za pracę określone w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200 , poz.1679) ze zmianami,
- 7) Odrębne Przepisy - powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy w tym ustawy oraz akty wykonawcze wydane na ich podstawie, a także postanowienia aktów wewnętrznych w tym zakresie wydanych przez Pracodawcę.

§ 3

Wejście w życie Układu

1. Układ wchodzi w życie pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po dniu jego zarejestrowania.
2. Korzystniejsze postanowienia Układu z dniem jego wejścia w życie zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy.
3. Postanowienia Układu mniej korzystne dla Pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia zmieniającego Pracownikom dotychczasowe warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzeniu tych warunków nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków umowy lub aktu.

§ 4

Czas obowiązywania Układu

1. Układ zawarty jest na czas nieokreślony.
2. Okres wypowiedzenia układu wynosi 3 miesiące kalendarzowe i upływa ostatniego

dnia miesiąca.

PROPOZYCJA STRONY SPOŁECZNEJ

1. Układ zawarty jest na czas nieokreślony.
2. Okres wypowiedzenia układu wynosi 24 miesiące kalendarzowe i upływa ostatniego dnia miesiąca.

II. Zatrudnianie pracowników i obowiązki w zakresie kształtowania warunków pracy

§ 5

Warunki umowy o pracę

1. Pracodawca zatrudnia Pracowników na podstawie umowy o pracę. Umowę sporządza się na piśmie z podaniem rodzaju pracy, miejsca jej wykonywania i daty rozpoczęcia oraz wynagrodzenia.
2. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, Pracodawca powinien najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić Pracownikowi na piśmie ustalenia, co do rodzaju umowy oraz jej warunków.
3. Wynagrodzenie pracownika ustala się według zasad wynagradzania określonych w niniejszym Układzie.
2. Umowa o pracę określa w szczególności:
 - a) rodzaj pracy, w tym nazwę stanowiska pracy zgodny z **Taryfikatorem stanowisk pracy** stanowiącym **Załącznik Nr 1** do Układu,
 - b) miejsce wykonywania pracy, wskazane nazwą miejscowości, w której Pracownik świadczy pracę, z zastrzeżeniem § 11 ust. 3,
 - c) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy zgodnie z postanowieniami Układu.
3. Zatrudniając Pracownika na określonym stanowisku pracy, Pracodawca każdorazowo pisemnie określa jego zakres obowiązków w Karcie Charakterystyki Pracy.

PROPOZYCJA STRONY SPOŁECZNEJ

1. W przypadkach, w których przepisy Kodeksu pracy przewidują obowiązek konsultacji zamiaru wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, reprezentującą pracownika zakładowa organizacja związkowa, może zgłosić na piśmie umotywowane zastrzeżenia, w ciągu 5 dni roboczych.
2. Jeżeli rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nie określony następuje z przyczyn nie dotyczących pracowników i dotyczy liczby pracowników, o której mowa w art. 1 w ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących

pracowników (Dz. U. Nr 90 poz. 844 z późn. zm.), to okres wypowiedzenia wynosi:

a) 4 miesiące - jeżeli pracownik był zatrudniony na kolei, w rozumieniu § 2 pkt 3, na stanowisku związanym z prowadzeniem i utrzymaniem ruchu kolejowego, nieprzerwanie co najmniej ostatnie 15 lat,

b) 6 miesięcy - bez względu na zajmowane stanowisko, jeżeli pracownik był zatrudniony na kolei, w rozumieniu § 2 pkt 3, nieprzerwanie co najmniej ostatnie 20 lat. 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.

4. Pracodawca powinien zatrudnić osobę uprzednio zwolnioną z pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli wystąpi ona z wnioskiem o zatrudnienie nie później, niż w ciągu osiemnastu miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy i jeżeli Pracodawca poszukuje Pracowników z kwalifikacjami, które posiada osoba ubiegająca się o ponowne zatrudnienie.

5. 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 zatrudniającego pracownika, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.

§ 6

Obowiązki Pracodawcy związane z zawarciem umowy o pracę

1. Przed dopuszczeniem do wykonywania pracy Pracodawca jest obowiązany przeszkolić Pracownika w ramach instruktażu wstępnego w zakresie dotyczącym:

- a) sposobu prawidłowego wykonywania pracy i posługiwania się przydzielonym sprzętem, maszynami i urządzeniami oraz racjonalnej organizacji pracy i wykorzystania czasu pracy na pracę zawodową,
 - b) zaznajomienia z przepisami i zasadami bhp oraz ochrony przeciwpożarowej,
 - c) informacji o zagrożeniach dla zdrowia Pracownika na zajmowanym stanowisku pracy i w środowisku pracy oraz o sposobach ochrony przed tymi zagrożeniami,
 - d) zaznajomienia Pracownika z postanowieniami tego układu i przepisami regulaminu pracy. Udostępnienie tych dokumentów do wglądu i przeczytania przeprowadzenie tego szkolenia Pracownik potwierdza na piśmie.
2. Pracownik jest obowiązany przedłożyć aktualne świadectwo lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do podjęcia pracy na wyznaczonym stanowisku. Koszty badań lekarskich, związane z uzyskaniem świadectwa, o którym mowa w zdaniu poprzednim pokrywa Pracodawca.

§ 7

Pierwszeństwo w zatrudnieniu

1. Pracownicy zwolnieni z pracy z przyczyn dotyczących Pracodawcy mają prawo pierwszeństwa do zatrudnienia przy ponownym zatrudnianiu pracowników u Pracodawcy.
2. Pracodawca ma obowiązek przyjąć do pracy członka rodziny lub opiekuna przejmującego na siebie obowiązek utrzymania rodziny pracownika, który z przyczyn przez siebie nie zawnionych uległ śmiertelnemu wypadkowi przy pracy lub stał się trwale niezdolny do pracy, jednakże pod warunkiem, że pracodawca posiada wolne miejsca pracy, a kandydat spełnia wymogi kwalifikacyjne niezbędne do podjęcia pracy na danym stanowisku oraz złoży ofertę pracy w terminie do 3 miesięcy od daty zdarzenia lub stwierdzenia trwałej niezdolności do pracy.

§ 8

Organizacja i porządek pracy

Organizacja i porządek pracy oraz związane z tym szczegółowe obowiązki oraz uprawnienia Pracowników i Pracodawcy określone są w obowiązującym Regulaminie Pracy.

PROPOZYCJA STRONY SPOŁECZNEJ

1. Podstawowe obowiązki pracodawcy są określone w przepisach Kodeksu pracy.
2. Pracownik pełniący funkcję osoby kierującej pracownikami obowiązany jest w szczególności:
 - a) 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,
 - b) prawidłowo organizować pracę, przestrzegać ustalonych rozkładów czasu pracy,
 - c) udostępniać lub przekazywać pracownikowi, gdy przepisy odrębne tak stanowią - za pisemnym potwierdzeniem - obowiązujące przepisy na danym stanowisku pracy i zaznajamiać go z nimi,
 - d) pisemnie określić zakres obowiązków, w sytuacji gdy nie wynika to z obowiązujących przepisów i umowy o pracę,
 - e) utrzymywać porządek w kierowanej lub nadzorowanej przez siebie jednostce organizacyjnej, komórce lub zespole, a w przypadku jego naruszenia - zabezpieczać niezbędne dowody przewinienia,
 - f) 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.

§ 9

Podstawowe obowiązki pracownika.

1. Podstawowe obowiązki pracownika określone są w Kodeksie pracy oraz w umowie o pracę.
2. Pracownik obowiązany jest w szczególności:
 - a) zapoznać się i przestrzegać przepisów obowiązujących na danym stanowisku pracy,
 - b) zapobiegać wszystkiemu, co zagraża: bezpieczeństwu ruchu kolejowego,

- bezpieczeństwu ludzi, mienia pracodawcy lub powierzonego do przewozu,
- c) 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,
 - d) zgłaszać się do pracy punktualnie oraz w stanie umożliwiającym należyte jej wykonywanie,
 - e) dbać o podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz uzupełniać je w terminie i w sposób ustalony odrębnymi przepisami, 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,
 - f) informować osobę kierującą pracownikami o aktualnym miejscu zameldowania i adresie do korespondencji,
 - g) poddawać się badaniom lekarskim w przypadkach określonych odrębnymi przepisami.
3. 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.

III. Miejsce i czas pracy. Porządek i dyscyplina pracy.

§ 11

Definicja czasu pracy

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji Pracodawcy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.
2. Czas pracy powinien być w pełni wykorzystany przez każdego Pracownika na wykonywanie obowiązków pracowniczych (służbowych).
3. Dla Pracowników, których zakres obowiązków ze względu na pełnioną funkcję wymaga częstych podróży służbowych miejsce wykonywania pracy może być określone w umowie o pracę jako obszar terytorialny szerszy niż jedna miejscowość, jeśli z rodzaju umówionej pracy wynika stała konieczność jej wykonywania na takim obszarze; w każdym przypadku miejsce wykonywania pracy określone obszarem terytorialnym szerszym niż jedna miejscowość powinno być tak ustalone, aby Pracownik miał możliwość wykonywania swoich zadań, wliczając w to czas dojazdu do miejsca ich wykonywania, w ramach obowiązujących norm czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

§ 12

Czas niewykonywania pracy zaliczany do czasu pracy

Do czasu pracy Pracownika zalicza się również okresy:

- a) badań lekarskich zleconych przez Pracodawcę,
- b) szkoleń i egzaminów wymaganych do kontynuowania pracy na zajmowanym stanowisku,
- c) odpraw przedmianowych
- d) udziału pracownika w postępowaniu wyjaśniającym, prowadzonym przez Pracodawcę, na zasadach określonych w Regulaminie Pracy.

§ 13

Systemy i rozkłady czasu pracy

1. W Spółce obowiązują następujące systemy i rozkłady czasu pracy:
 - a) podstawowy z okresem rozliczeniowym 3 miesięcznym – dla pracowników administracji i zarządzania,
 - b) równoważnego czasu pracy z przedłużeniem dobowego wymiaru czasu pracy

maksymalnie do 12 godzin z okresem rozliczeniowym 1 miesięcznym – dla pracowników produkcji, wsparcia (w tym administracyjnego) produkcji i zapewnienia toku produkcji,

c) równoważnego czasu pracy z przedłużeniem dobowego wymiaru czasu pracy maksymalnie do 16 godzin z okresem rozliczeniowym 1 miesięcznym - dla pracowników wykonujących prace polegające na dozorcze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawaniem w pogotowiu do pracy,

d) równoważnego czasu pracy z przedłużeniem dobowego wymiaru czasu pracy maksymalnie do 24 godzin z okresem rozliczeniowym 1 miesięcznym - dla pracowników pilnowania i ochrony mienia i osób,

e) zadaniowego czasu pracy z okresem rozliczeniowym 3 miesięcznym – dla doradców i niektórych specjalistów określonych decyzją Prezesa Zarządu.

2. Dzień 25 listopada — Święto Kolejarza jest dniem wolnym od pracy i obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin miesięcznie.

§ 14

Czas pracy a Regulamin Pracy

Szczegółowe rozwiązania dotyczące czasu pracy określa Regulamin pracy Spółki.

PROPOZYCJA STRONY SPOŁECZNEJ

§ ...

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 trakcyjnych 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 określonych w pkt. 1 - 2 i w pkt 4 z uwzględnieniem odpowiednio postanowień §

§ ...

1. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym czterech miesięcy, z zastrzeżeniem postanowień ust. 2-3 oraz § 15 i § 20 oraz art. 143 i 144 Kodeksu pracy.

2. Czas pracy pracowników drużyn trakcyjnych, w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie może przekraczać przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy i 170 godzin miesięcznie oraz do 12 godzin podczas zmiany.

3. Czas pracy kierowców regulują odrębne przepisy.

§...

W stosunku do pracowników objętych Układem stosuje się następujące systemy czasu pracy:

- 1) system jednozmianowy,
- 2) system wielozmianowy,
- 3) system równoważnego czasu pracy.

§...

System równoważnego 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 oraz w innych przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją.

§...

1. W systemie równoważnego 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.

§...

1. Pracownikowi zatrudnionemu w systemie równoważnego czasu pracy w dniu, który - zgodnie z rozkładem czasu pracy - jest dla niego dniem pracy, pracodawca zapewnia pracę w wymiarze nie mniejszym niż 8 godzin, z zastrzeżeniem ust. 2 - 4,

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.

4. W dniu, w którym pracownikowi udzielany jest urlop wypoczynkowy, w wymiarze, o którym mowa w art. 154 § 4 Kodeksu pracy, dobowy wymiar czasu pracy może być mniejszy niż 8 godzin.

§...

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 §15 ust.2,

5) dni wolne od pracy wynikające z przeciętnie 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 równoważnego czasu pracy, rozkład

czasu pracy podawany jest do wiadomości w sposób określony przez pracodawcę, najpóźniej na trzy dni przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego.

4. Indywidualny rozkład czasu pracy pracownika może ulec zmianie w ciągu okresu rozliczeniowego na jego wniosek lub za jego zgodą wyrażoną na piśmie,

§...

1. Rozkład czasu pracy pracownika zatrudnionego w systemie równoważnego czasu pracy powinien przewidywać dni wolne od pracy w liczbie co najmniej równej liczbie niedziel, świąt i dni wolnych od pracy wynikających z przeciętnie 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 6⁰⁰ następnego dnia, chyba, że w regulaminie pracy określono inne godziny rozpoczęcia i zakończenia dnia wolnego.

3. Pracownik, o którym mowa w ust.1 powinien korzystać co najmniej raz w tygodniu z 35 godzinnego nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 12 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego, który raz na trzy tygodnie przypada w niedzielę, z zastrzeżeniem art. 133 § 2 Kodeksu pracy,

4. Niedziela obejmuje 24 kolejne godziny, poczynając od godziny 6⁰⁰ w tym dniu, chyba że w regulaminie pracy została ustalona inna godzina.

§...

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

§...

1. W systemie równoważnego czasu pracy okresem rozliczeniowym jest miesiąc kalendarzowy.

2. W trybie określonym w ust. 2 okres rozliczeniowy - przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych - może być przedłużony do czterech miesięcy

3. U pracodawcy mogą być stosowane różne okresy rozliczeniowe dla różnych grup pracowników.

§...

1. Obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym ustalony zgodnie z § ..., oblicza się:

1) mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym a następnie

2) dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku.

2. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin. Jeżeli jednak w tygodniu obejmującym siedem dni od poniedziałku do niedzieli, wystąpią dwa święta w inne dni niż niedziela, obniżenie wymiaru czasu pracy o 8 godzin następuje tylko z tytułu jednego z tych świąt.

3. Dzień 25 listopada — Święto Kolejarza występujący w okresie rozliczeniowym, obniża wymiar czasu pracy ustalony zgodnie z ust. 1- 2, o 8 godzin.

4. Wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym, ustalony zgodnie z ust. 1-3, ulega w tym okresie obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy.

§...

1. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

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.

5. Pracodawca zobowiązany jest do dokonywania bieżącej analizy zasadności stosowania pracy w godzinach nadliczbowych oraz do przedstawiania związkom zawodowym informacji dotyczących rozliczenia godzin przepracowanych ponad normy czasu pracy.

§...

1. Pora nocna określona jest w regulaminie pracy, z zastrzeżeniem ust. 2.

2. Pracownikom drużyn trakcyjnych 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 równoważnego 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.

§...

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

§...

Pracownikom zatrudnionym w systemie równoważnego 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 regulamin pracy.

IV. Warunki i zasady wynagradzania pracowników

§ 15

Taryfikator stanowisk pracy

1. Pracownicy zatrudniani są na stanowiskach przypisanych do stanowisk modelowych, wymienionych w **Taryfikatorze stanowisk pracy**, stanowiącym **Załącznik Nr 1** do Układu.
2. **Taryfikator stanowisk pracy** definiuje kategorię zaszeregowania Pracownika oraz minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego.
3. Zatrudniając Pracownika na określonym stanowisku pracy, Pracodawca każdorazowo pisemnie określa jego zakres obowiązków w Karcie Charakterystyki Pracy.

§ 16

Odstępstwo od wymogów dotyczących wykształcenia

1. Pracownik, który nie posiada kwalifikacji w zakresie wykształcenia wymaganego na zajmowanym stanowisku pracy, może być zwolniony przez Pracodawcę od wymagania posiadania tego wykształcenia:
 - a) na czas określony, jeżeli zobowiąże się do uzupełnienia wykształcenia w określonym terminie,
 - b) bezterminowo, jeżeli ma wieloletni okres zatrudnienia, doświadczenie zawodowe oraz predyspozycje do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.
2. Zwolnienie, o którym mowa w ust. 1, może być udzielone jedynie Pracownikowi, którego praca została pozytywnie oceniona przez bezpośredniego przełożonego.

§ 17

Składniki wynagrodzenia

Pracownikom przysługuje wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia związane z pracą, ustalone zgodnie z Regulaminem i innymi obowiązującymi przepisami prawa.

§ 18

Ustalenie wysokości Wynagrodzenia Zasadniczego

1. Wynagrodzenie Zasadnicze Pracownika określa umowa o pracę, zawarta w oparciu o **Taryfikator stanowisk pracy** określony w **Załączniku Nr 1**.
2. Wynagrodzenia Zasadnicze Dyrektorów Zarządzających, Zastępców Dyrektorów Zarządzających, Dyrektorów Regionów oraz Dyrektorów Biur lub innych osób zarządzających w imieniu Pracodawcy zakładem pracy określa umowa o pracę, zawarta w oparciu o decyzję Pracodawcy.
3. Stawka Wynagrodzenia Zasadniczego Pracownika nie może być niższa od Minimalnego Wynagrodzenia oraz od najniższej stawki ustalonej dla kategorii zaszeregowania Pracownika w **Taryfikatorze stanowisk pracy**, może być wyższa niż maksymalna stawka Wynagrodzenia Zasadniczego ustalona dla kategorii zaszeregowania Pracownika.

§ 19

Kategoria zaszeregowania

1. Ustalenie kategorii zaszeregowania odbywa się zgodnie z zasadą, że każdemu stanowisku pracy odpowiada jedna kategoria zaszeregowania, wskazana w **Taryfikatorze stanowisk pracy**.
2. W przypadku, gdy Pracownik jest zatrudniony na więcej niż jednym stanowisku, do ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego Pracownika stosuje się korzystniejszą kategorię zaszeregowania.

§ 20

Premia

1. Obok Wynagrodzenia Zasadniczego Pracownikowi przysługuje prawo do premii.
2. .
3. Wysokość funduszu premiowego w danym roku wynosi maksymalnie 20% środków przeznaczonych na wynagrodzenia zasadnicze Pracowników Spółki.
4. Zasady premiowania Pracowników zawarte są w odrębnym **Regulaminie premiowania**.
5. Przypisanie stanowisk do poszczególnych systemów premiowania określone jest w **Regulaminie premiowania**, z zastrzeżeniem ust. 5.
6. Sposób premiowania i maksymalną wysokość premii dyrektorów bezpośrednio podległych Zarządowi Spółki lub innych osób zarządzających w imieniu Pracodawcy

zakładem pracy określa umowa o pracę, zawarta w oparciu o decyzję Pracodawcy; w przypadku nieokreślenia sposobu premiowania i maksymalnej wysokości premii dla poszczególnych dyrektorów bezpośrednio podległych Zarządowi Spółki lub innych osób zarządzających w imieniu Pracodawcy zakładem pracy, nabywają oni prawo do premii na zasadach określonych w **Regulaminie premiowania** dla Roczno Systemu Premiowania.

7. Umowa o pracę Pracownika może określać inny sposób premiowania – dodatkowy lub zamienny – w stosunku do określonego w **Regulaminie premiowania**.

§ 21

Fundusz Nagród Pracodawcy

1. W ramach środków na wynagrodzenia wydziela się Fundusz Nagród Pracodawcy.
2. Poziom Funduszu Nagród Pracodawcy stanowi 1% Funduszu Wynagrodzeń Zasadniczych na dany rok obrotowy Spółki.
3. Nagroda z Funduszu Nagród Pracodawcy może być przyznawana Pracownikom w szczególności jako wyróżnienie za:
 - a) otrzymanie odznaczenia państwowego lub odznaki honorowej „Zasłużony dla Kolejnictwa”, „Zasłużony dla Transportu Rzeczypospolitej Polskiej”,
 - b) wykonanie powierzonych dodatkowych zadań, przyczyniających się do zwiększenia efektywności Pracodawcy,
 - c) efektywną realizację lub udział w realizacji istotnych zadań i przedsięwzięć,
 - d) zgłoszenie pomysłu lub opracowanie projektu, który zostanie wykorzystany lub wdrożony przez Pracodawcę,
 - e) kluczowy wkład w budowanie i umocnienie pozycji rynkowej Pracodawcy,
 - f) szczególną, ofiarną i zaangażowanie w sytuacjach awaryjnych,
 - g) szczególne osiągnięcia zawodowe przyczyniające się do poprawy sytuacji ekonomicznej Pracodawcy oraz całokształt wzorowej pracy zawodowej,
 - h) opracowanie i zgłoszenie innowacyjnych rozwiązań i projektów.
4. Nagroda z Funduszu Nagród Pracodawcy ma charakter uznaniowy.
5. Wysokość nagrody powinna być uzależniona w szczególności od wagi zrealizowanego zadania, stopnia jego trudności oraz efektów, które uzyskał Pracodawca w wyniku jego wykonania.

6. Fundusz Nagród Pracodawcy pozostaje w wyłącznej dyspozycji Pracodawcy.
7. Nagroda z Funduszu Nagród Pracodawcy może zostać przyznana Pracownikowi w szczególności z inicjatywy kierownika komórki organizacyjnej, po zaopiniowaniu przez odpowiedniego przełożonego.

§ 22

Wynagrodzenie za okres choroby

Za czas niezdolności Pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia na zasadach określonych w przepisach prawa powszechnie obowiązującego.

PROPOZYCJA STRONY SPOŁECZNEJ

1. Za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia - trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w następującej wysokości z zastrzeżeniem ust. 2 i 3.

- 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. Pracownikowi, który ukończył 50 rok życia, przysługuje dodatek uzupełniający zasiłek chorobowy, wypłacany do kwoty nieprzekraczającej łącznie z zasiłkiem chorobowym wysokości jego wynagrodzenia, ustalonego według zasad określonych w ust. 1.

3. Dodatek uzupełniający, o którym mowa w ust. 2, przysługuje począwszy od 15 dnia niezdolności do pracy, nie dłużej jednak niż do trwającej łącznie 33 dni niezdolności do pracy w ciągu roku kalendarzowego.

4. Postanowienia ust. 1 i 2 w części dotyczącej pracownika, który ukończył 50 rok życia, dotyczą niezdolności pracownika do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia.

5. 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.

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

7. 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.

8. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 i 5 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.

§ 23

Praca w godzinach nadliczbowych

1. Praca wykonywana ponad obowiązujące normy czasu pracy a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Praca w godzinach nadliczbowych oraz zatrudnienie Pracownika w dniu, który według rozkładu czasu pracy jest dla niego dniem wolnym od pracy, są dopuszczalne w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, a także szczególnych potrzeb Pracodawcy.
3. Pracownikom, wykonującym pracę w godzinach ponad normy czasu pracy przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatek na zasadach określonych w § 24 i § 25.

§ 24

Wysokość dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych

1. Zatrudnianie Pracownika w godzinach nadliczbowych powyżej 150 godzin w danym roku kalendarzowym wymaga jego zgody, za wyjątkiem przypadków przewidzianych przepisami prawa.
2. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku ze szczególnymi potrzebami Pracodawcy nie może przekroczyć dla poszczególnego Pracownika 416 godzin w roku kalendarzowym.
3. Za pracę wykonaną w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia Pracownik otrzymuje dodatek w wysokości określonej w Kodeksie Pracy.
4. Dodatek, o którym mowa w ust. 3, nie przysługuje, jeżeli Pracodawca:
 - a) na pisemny wniosek Pracownika, udzielił mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany ponad ustaloną normę, nie później jednak jak do końca następnego okresu rozliczeniowego,
 - b) 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.

§ 25

Dodatek za pracę w porze nocnej

Za każdą godzinę pracy w porze nocnej Pracownikom przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia.

§ 26

Dodatek za pracę w niedziele i święta

Za pracę w normalnym czasie pracy w niedzielę i święta pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości określonej Kodeksem Pracy.

PROPOZYCJA STRONY SPOŁECZNEJ

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach wyszczególnionych w Tabeli stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych i zaszeregowania pracowników, zamieszczonej w

części I załącznika nr 3 do Układu za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

a) 100% wynagrodzenia wynikającego ze stawki godzinowej osobistego zaszeregowania pracownika za każdą nadliczbową godzinę pracy, w dobie z zastrzeżeniem pkt 2,

b) 200% wynagrodzenia wynikającego ze stawki godzinowej osobistego zaszeregowania pracownika za każdą nadliczbową godzinę pracy, przypadającą w niedziele, święta i dni wolne od pracy wynikające z pięciodniowego tygodnia pracy.

2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje jeżeli pracodawca:

a) na pisemny wniosek pracownika, udzielił mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany ponad ustaloną normę, nie później jednak jak do końca następnego okresu rozliczeniowego,

b) 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 stałego 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.

§ 27

Dodatek 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 za każdą godzinę przepracowaną w tych warunkach.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, przysługuje w następującej wysokości:

- a) 12% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia - za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia,
 - b) 12% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia - za pracę wykonywaną w warunkach niebezpiecznych,
 - c) 6% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia - za pracę wykonywaną w warunkach uciążliwych.
3. Podstawę przyznania dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia stanowi przekroczenie norm dopuszczalnych stężeń i norm dopuszczalnych natężeń potwierdzone wynikami badań.
 4. W przypadku jednoczesnego występowania uprawnień do dodatków z tytułu pracy w warunkach szkodliwych i uciążliwych, Pracownikowi 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.
 7. Do prac wykonywanych w warunkach szkodliwych zalicza się prace wykonywane w warunkach przekroczenia norm dopuszczalnych stężeń i norm dopuszczalnych natężeń - wymienionych w aktach wykonawczych do Kodeksu pracy. Są to prace związane z występowaniem czynnika szkodliwego, którego oddziaływanie może prowadzić do stopniowego pogorszenia stanu zdrowia Pracownika.
 8. Do prac uprawniających do dodatku za pracę w warunkach niebezpiecznych zalicza się prace, przy których występuje ryzyko ciężkiego uszkodzenia ciała lub śmierci Pracownika.
 9. Pracodawca na podstawie oceny ryzyka zawodowego przeprowadzonego przez Inspektora BHP zatwierdzanego przez Starszego Specjalistę ds. BHP i PPOŻ-Koordinatora ustala wykaz prac, za które przysługuje dodatek za pracę w warunkach niebezpiecznych.
 10. Wykaz prac, o którym mowa w ust. 9 powinien zawierać:
 - a) wyszczególnienie rodzajów prac, przy których występuje ryzyko ciężkiego uszkodzenia ciała lub śmierci pracownika,
 - b) określenie zagrożeń przy każdym z rodzajów tych prac.

11. Do prac uciążliwych, uprawniających do dodatku za pracę wykonywaną w warunkach uciążliwych, o którym mowa w ust. 2 lit c) i którego oddziaływanie może utrudniać pracę lub obniżać zdolność do jej wykonywania, nie powodując jednocześnie trwałego pogorszenia stanu zdrowia pracownika, zalicza się prace:
- wykonywane w pomieszczeniach pozbawionych światła dziennego,
 - w maskach przeciwgazowych i aparatach tlenowych,
 - w wymuszonej pozycji ciała, określonej w sprawozdawczości statystycznej warunków pracy,
 - wykonywane w temperaturach niższych niż -10°C ,
 - obsługi pojazdu trakcyjnego,
 - zespołu drużyn manewrowych.
12. Za prace, o których mowa w ust. 11 przysługuje dodatek po przepracowaniu minimum 4 godzin dziennie w tych warunkach.
13. Wykaz prac wykonywanych w warunkach, o których mowa w ust. 11 zostanie przygotowany na podstawie opinii Inspektorów BHP i Społecznego Inspektora Pracy przez Starszego Specjalistę ds. BHP i PPOŻ - Koordynatora.

§ 28

Dodatek funkcyjny

- Prawo do dodatku funkcyjnego przysługuje pracownikom kierującym zespołami wyszczególnionymi w schemacie organizacyjnym Spółki oraz Pracownikom kierującym zespołami projektowymi powołanymi zgodnie z zasadami określonymi w Regulaminie Zarządu.
- Dodatek funkcyjny przysługuje Pracownikowi od dnia jego zatrudnienia na stanowisku uprawniającym do dodatku do dnia ustania zatrudnienia na tym stanowisku.
- Wysokość dodatku funkcyjnego wynosi 0,3 krotności Podstawy Obliczenia Poziomu Dodatku Funkcyjnego.

§ 29

Odprawa pośmiertna

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 %. Odprawa pośmiertna nie przysługuje w sytuacji, w której wypadek był wynikiem naruszenia przez Pracownika przepisów oraz norm bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności w sytuacji, w której Pracownik ulegający wypadkowi znajdował się pod wpływem alkoholu lub środków odurzających.
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 zobowiązany niezwłocznie powiadomić rodzinę o śmierci Pracownika w pracy oraz o uprawnieniach, wynikających z ust. 1- 3.

§ 30

Odprawa emerytalna i rentowa

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”. Wysokość odprawy określają odpowiednie przepisy Kodeksu Pracy, z zastrzeżeniem postanowień ust. 2.
2. Po przepracowaniu 25 lat na kolei Pracownikowi przysługuje odprawa w wysokości 200% wynagrodzenia minimalnego, po przepracowaniu ponad 30 lat pracy na kolei w wysokości 300% wynagrodzenia minimalnego, a po przepracowaniu ponad 35 lat pracy na kolei 400% wynagrodzenia minimalnego.

AUTOPOPRAWKA PRACODAWCY

Po przepracowaniu 30 lat na kolei Pracownikowi przysługuje odprawa w wysokości 100% Wynagrodzenia Minimalnego, po przepracowaniu 35 lat pracy na kolei 200% Wynagrodzenia Minimalnego, po przepracowaniu 40 lat pracy na kolei 300% Wynagrodzenia Minimalnego, po przepracowaniu 45 lat pracy na kolei 400% Wynagrodzenia Minimalnego, a po przepracowaniu 50 lat pracy na kolei 500% Wynagrodzenia Minimalnego.

PROPOZYCJA STRONY SPOŁECZNEJ

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. 10.
3. Podstawę wymiaru odprawy stanowi miesięcznego wynagrodzenia stałego pracownika, przysługujące w dniu ustania stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust 4 i ust.10.
4. Odprawa przysługuje po przepracowaniu niżej wymienionych okresów pracy _____ i wynosi:
 - 1) do 10 lat pracy 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 % 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 % podstawy wymiaru,i po każdym następnym roku pracy procentowy wskaźnik podstawy wymiaru odprawy wzrasta o 20 %, aż do osiągnięcia po 50 latach pracy 900 % podstawy wymiaru.

5. Odprawa nie może być niższa niż jednomiesięczne wynagrodzenie pracownika obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w dniu ustania stosunku pracy.
6. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do odprawy, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
7. Pracownik nabywa prawo do odprawy w dniu ustania stosunku pracy.
8. Pracownik, który otrzymał odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa.
9. 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 70% wynagrodzenia stałego jakie przysługiwało pracownikowi bezpośrednio przed tym okresem, z uwzględnieniem regulacji wynagrodzeń.
10. Pracownikowi zatrudnionemu w dniu 1 czerwca 2003 roku u pracodawców zrzeszonych w tym dniu w Związku Pracodawców Kolejowych, który był pracownikiem przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe” w dniu 1 marca 1999 r., 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.

PROPOZYCJA STRONY SPOŁECZNEJ

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, z zastrzeżeniem ust. 4 i 13.
4. Dla pracownika, o którym mowa w § 1 ust. 2 Regulaminu podstawę wymiaru nagrody stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2012 roku ogłoszone przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, z zastrzeżeniem ust. 12.

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:
 - a) po 15 latach - 100 % podstawy wymiaru,
 - b) po 20 latach - 200 % podstawy wymiaru,
 - c) po 25 latach - 300 % podstawy wymiaru,
 - d) po 30 latach - 400 % podstawy wymiaru,
 - e) po 35 latach - 500 % podstawy wymiaru,
 - f) po 40 latach - 600 % podstawy wymiaru,
 - g) po 45 latach - 700 % podstawy wymiaru,
 - h) po 50 latach - 800 % podstawy wymiaru
6. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
7. Nagrodę wypłaca się w najbliższym terminie wypłaty wynagrodzenia u pracodawcy.
8. 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.
9. Pracownikowi, który w dniu udokumentowania dodatkowych okresów pracy nabył prawo do dwóch lub więcej nagród, wypłaca się tylko jedną nagrodę - najwyższą.
10. 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.7 a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę pomiędzy kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.

§ 31

Dodatkowe świadczenia z okazji Dnia Kolejarza

Pracodawca może przyznać Pracownikom dodatkowe świadczenie z okazji święta branżowego Dzień Kolejarza, określając jednocześnie zasady podziału przeznaczonego na ten cel funduszu.

§ 32

Zasady modyfikacji tabeli wynagrodzeń zasadniczych

Pracodawca przeprowadza okresową analizę konieczności modyfikacji minimalnych i maksymalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego, wskazanych w **Taryfikatorze Stanowisk Pracy** i w razie takiej potrzeby dokonuje modyfikacji konsultując zmiany z działającymi u niego Związkami Zawodowymi.

§ 33

Systemy świadczeń dodatkowych

1. Pracodawca może wprowadzić inne, poza określonymi w Układzie systemy świadczeń dodatkowych związanych z pracą i zatrudnieniem.
2. Świadczenia dodatkowe dla dyrektorów bezpośrednio podległych Pracodawcy lub innych osób zarządzających w imieniu Pracodawcy zakładem pracy określa umowa o pracę, zawarta w oparciu o decyzję Pracodawcy.

§ 34

Wynagrodzenie pracownika pełniącego obowiązki

1. Pracodawca może – przed awansowaniem pracownika na stanowisko kierującego zespołem wyszczególnionym na schemacie organizacyjnym Spółki lub na stanowisko kierownicze – powierzyć mu czasowo funkcję pełniącego obowiązki na tym stanowisku.
2. Okres pełnienia obowiązków nie może przekraczać 3 miesięcy.
3. Za czas pełnienia obowiązków pracownik otrzymuje dodatek funkcyjny wg zasad określonych w § 34 niniejszego Układu.
4. W czasie pełnienia obowiązków wynagrodzenie zasadnicze oraz przypisanie do systemu premiowego nie ulega zmianie.

5. Po zakończeniu okresu pełnienia obowiązków Pracownik podlega ocenie efektywności pracy. Na jej podstawie Pracodawca podejmuje decyzję o awansie lub powrocie na poprzednio zajmowane stanowisko.

§ 35

Wynagrodzenie Pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy

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.

§ 36

Sposób obliczania godzinowej stawki wynagrodzenia

1. 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.
2. Przy ustalaniu ilości godzin pracy w godzinach nadliczbowych, w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych oraz w porze nocnej w okresie rozliczeniowym, nie bierze się pod uwagę ilości minut do 30, natomiast powyżej 30 minut liczy się za pełną godzinę.

§ 37

Wynagrodzenie Społecznych Inspektorów Pracy

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 przysługuje dodatkowe miesięczne wynagrodzenie zryczałtowane, na zasadach określonych odrębnymi przepisami.

§ 38

Przepisy dotyczące wysokości wynagrodzenia za czas przeprowadzania badań

lekarskich

Pracownik, zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzanymi badaniami lekarskimi zleconymi przez Pracodawcę.

§ 39

Przepisy dotyczące wysokości wynagrodzenia za czas szkolenia i egzaminów

1. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy w związku z uczestnictwem w szkoleniach i egzaminach na które skierował go Pracodawca.
2. Pracownikowi wezwanemu przez właściwy organ do obowiązkowego stawiennictwa w dniu, w którym miał świadczyć pracę, komórka zakładu pracy właściwa ds. kadr i płac na wniosek Pracownika wystawia zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia za ten dzień. Zwrotu utraconego wynagrodzenia dokonuje organ, który wezwał Pracownika do obowiązkowego stawiennictwa.

§ 40

Świadczenia za czas podróży służbowej

Pracownikowi z tytułu podróży służbowej na terenie kraju oraz poza granicami kraju przysługują należności na zasadach i w wysokości określonej w procedurze obowiązującej u Pracodawcy.

§ 41

Uprawnienia do kolejowych świadczeń przejazdowych

1. Pracodawca jest zobowiązany do stosowania porozumienia zawartego przez Związek Pracodawców Kolejowych lub Pracodawcę samodzielnie w sprawie ulgowych usług transportowych dla pracowników, członków ich rodzin, emerytów i rencistów oraz osób pobierających kolejowe świadczenia przedemerytalne w zakresie przyznania im ulgowych świadczeń przejazdowych na warunkach określonych w tym porozumieniu.
2. Emeryci i renciści pobierający emeryturę lub rentę oraz członkowie ich rodzin, którzy byli uprawnieni do bezpłatnych przejazdów kolejami mają prawo do

ulgowych świadczeń przejazdowych na zasadach określonych w porozumieniu, o którym mowa w ust. 1.

V. Bezpieczeństwo i higiena pracy i ochrona przeciwpożarowa

§ 42

Regulacje dotyczące BHP i ochrony przeciwpożarowej

1. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan BHP w zakładzie pracy.
2. Pracodawca jest zobowiązany zapewnić Pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy i ochronę przed zagrożeniem zdrowia i życia wynikającym z warunków pracy oraz zapewnić ochronę przeciwpożarową w zakładach Spółki.
3. Szczegółowe zasady dotyczące zapewnienia tych warunków oraz przestrzegania przepisów i zasad BHP i ochrony życia i zdrowia Pracowników oraz zapewnienie ochrony przeciwpożarowej są zamieszczone w Regulaminie pracy Spółki i wydanych instrukcjach.

§ 43

Napoje oraz posiłki profilaktyczne (regeneracyjne)

Pracodawca wydaje nieodpłatnie Pracownikom napoje oraz posiłki profilaktyczne (lub regeneracyjne) stosownie do warunków pracy i zaleceń lekarskich oraz uzgodnień ze Związkami Zawodowymi. Uzgadniając zasady oraz krąg osób uprawnionych do otrzymywania świadczeń o których mowa w zdaniu poprzednim Pracodawca uwzględni przepisy prawa powszechnie obowiązującego w tym zakresie.

PROPOZYCJA STRONY SPOŁECZNEJ

1. Pracodawca wydaje nieodpłatnie Pracownikom napoje oraz posiłki profilaktyczne (lub regeneracyjne) stosownie do warunków pracy i zaleceń lekarskich

oraz uzgodnień ze Związkami Zawodowymi. Uzgadniając zasady oraz krąg osób uprawnionych do otrzymywania świadczeń o których mowa w zdaniu poprzednim Pracodawca uwzględni przepisy prawa powszechnie obowiązującego w tym zakresie.

2. 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.

3. Rodzaje środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego ustala pracodawca na zasadach określonych w odrębnych przepisach,

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

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

VI. Działalność socjalna

§ 43

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych

1. Pracodawca tworzy Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

2. Zasady udzielania świadczeń i pomocy z zakładowego funduszu oraz uprawnienia osób do korzystania z funduszu reguluje Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Spółki.

3. Równowartość podstawowego odpisu rocznego, o którym mowa w art. 5 ustawy jest przekazywana na rachunek Funduszu w następujących terminach i wysokościach:

- a) 25% kwoty stanowiącej równowartość odpisu rocznego w terminie do dnia 30 kwietnia,
- b) 50 % kwoty stanowiącej równowartość odpisu rocznego w terminie do dnia 31 maja,
- c) 25 % kwoty stanowiącej równowartość odpisu rocznego w terminie do dnia 30 września.

VII. Postanowienia określające wzajemne zobowiązania stron Układu

§ 44

Działalność organizacji związkowych

1. Zakładowa organizacja związkowa jest dobrowolną samorządną organizacją ludzi pracy, która reprezentuje i broni ich praw i interesów oraz spełnia swoje ustawowe zadania określone w ustawie o związkach zawodowych.
2. Pracownicy mają prawo do wstępowania do zakładowych organizacji i aktywnego udziału w ich pracach.
3. Pracodawca udostępnia zakładowej organizacji odpowiedni do wykonywania jej działalności lokal biurowy oraz umożliwia umieszczenie tablic związkowych, a także – w razie zaistnienia potrzeby i w miarę możliwości - udostępnia lokal na potrzeby odbywania zebrań.
4. Pracodawca będzie dokonywał co miesiąc potrąceń składek związkowych z wynagrodzeń Pracowników członków organizacji związkowej i przekazywał je tejże organizacji.
5. Pracodawca będzie organizował wspólne spotkania z przedstawicielami zarządów zakładowych organizacji oraz będzie zaciągał opinii i uzgadniał z przedstawicielstwem organizacji stanowisko w sprawach dotyczących załogi pracowniczej przewidzianych w Kodeksie Pracy oraz innych przepisach prawa pracy, w tym dotyczących również grupowych zwolnień od pracy oraz udzielania zwolnień od pracy określonym członkom zakładowej organizacji związkowej w zależności od liczby zrzeszonych członków.
6. Związki zobowiązują się do stosowania zawartego układu i przestrzegania jego postanowień i jego wykładni i oceny funkcjonowania dokonywanej wspólnie

z Pracodawcą.

7. **Wzajemne zobowiązania stron Układu określa odrębne porozumienie.**

VIII. Postanowienia końcowe

§ 45

Sposób powiadomienia o wejściu w życie Układu

W związku z wejściem w życie układu Pracodawca jest obowiązany:

- 1) zawiadomić Pracowników w sposób przyjęty w zakładzie pracy o wejściu w życie Układu, jego treści, o jego zmianach wprowadzonych w protokołach dodatkowych oraz o jego wypowiedzeniu i rozwiązaniu, w sposób przyjęty w zakładzie,
- 2) dostarczyć każdej zakładowej organizacji związkowej, działającej w zakładzie 1 egzemplarz układu, które następnie rozpowszechnią treść układu wśród swoich członków-związkowców,
- 3) na żądanie Pracownika udostępnić do wglądu tekst układu i wyjaśnić jego treść.

§ 46

Wyjaśnianie treści Układu

1. Treść postanowień Układu będą wyjaśniały Strony.
2. Na potrzeby określone w ust. 1 Strony powołają Komisję Wspólną składającą się z trzech przedstawicieli każdej ze stron. Komisja będzie dążyła do wypracowania wspólnego stanowiska w formie podjętej uchwały, która zostanie zaprotokołowana i podana do wiadomości stron Układu i Pracowników.

§ 47

Ocena funkcjonowania Układu

Strony będą dokonywały okresowych ocen funkcjonowania Układu. Ocenę będzie wykonywała Komisja Wspólna o której mowa w § 46 ust. 2 najpóźniej do dnia 31

stycznia co dwa lata, przy czym pierwsza ocena zostanie dokonana do dnia 31 stycznia 2016 r.

§ 48

Zasady nowelizacji Układu

Zmiany i uzupełnienia Układu strony będą dokonywać na piśmie w formie protokołu dodatkowego sporządzanego analogicznie jak Układ.

§ 49

Procedura rozstrzygnięcia sporów

Spory jako spory zbiorowe, jakie zaistnieją między stronami Układu, będzie rozstrzygać Komisja Wspólna. W razie nierozstrzygnięcia sporu przez Komisję Wspólną w terminie 3 tygodni od rozpoczęcia sporu zostanie on przekazany do rozstrzygnięcia właściwym organom administracji państwowej.

§ 50

Rozwiązanie Układu

Układ może być rozwiązany:

- 1) w każdym czasie na podstawie porozumienia stron,
- 2) z upływem okresu wypowiedzenia zgodnie z § 4 układu.

§ 51

Układ a powszechnie obowiązujące normy prawne

W sprawach nieuregulowanych w Układzie obowiązują przepisy Kodeksu pracy i przepisy wykonawcze i inne przepisy prawa pracy.

§ 52

Przepisy końcowe

1. Układ podpisano w 6 egzemplarzach.
2. Jeden egzemplarz układu przekazuje się do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, w celu jego rejestracji.

IX. Strona podpisowa

Załączniki do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy:

- 1) Taryfikator stanowisk pracy.