



„PKP Intercity” S.A.

**Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy  
dla pracowników zatrudnionych przez jednostki  
organizacyjne wchodzące w skład  
„PKP Intercity” S.A.**

Warszawa 2012

## **Spis treści:**

<b>Rozdział I</b>	
Przepisy ogólne.....	7
<b>Rozdział II</b>	
Stosunek pracy .....	9
<b>Rozdział III</b>	
Obowiązki pracodawcy i pracownika .....	11
<b>Rozdział IV</b>	
Zasady wynagradzania i inne świadczenia .....	13
<b>Rozdział V</b>	
Odpowiedzialność materialna .....	17
<b>Rozdział VI</b>	
System oceny okresowej i szkolenie pracowników.....	18
<b>Rozdział VII</b>	
Nagrody i wyróżnienia.....	19
<b>Rozdział VIII</b>	
Czas pracy.....	20
<b>Rozdział IX</b>	
Urlopy pracownicze .....	25
<b>Rozdział X</b>	
Bezpieczeństwo i higiena pracy.....	26
<b>Rozdział XI</b>	
Działalność socjalna .....	27
<b>Rozdział XII</b>	
Wzajemne zobowiązania stron Układu .....	28
<b>Rozdział XIII</b>	
Uprawnienia do kolejowych świadczeń przejazdowych .....	29
<b>Rozdział XIV</b>	
Przepisy przejściowe i końcowe .....	30

**Załączniki:**

<b>Załącznik 1</b>	Tabela stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania pracowników oraz zasady jej stosowania .....	36
<b>Załącznik 2</b>	Tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego .....	47
<b>Załącznik 3</b>	Premia .....	48
<b>Załącznik 4</b>	Dodatki za pracę w warunkach uciążliwych i niebezpiecznych .....	50
<b>Załącznik 5</b>	Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta oraz w porze nocnej .....	51
<b>Załącznik 6</b>	Dodatek wyrównawczy .....	52
<b>Załącznik 7</b>	Dodatek za staż pracy .....	53
<b>Załącznik 8</b>	Deputat węglowy .....	54
<b>Załącznik 9</b>	Nagrody jubileuszowe .....	55
<b>Załącznik 10</b>	Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby .....	57
<b>Załącznik 11</b>	Odprawa rentowa lub emerytalna .....	59
<b>Załącznik 12</b>	Dodatek za kierowanie zespołem .....	61
<b>Załącznik 13</b>	Dodatek językowy .....	62
<b>Załącznik 14</b>	Dodatek za jednoosobową obsługę trakcyjną .....	63

<b>Załącznik 15</b>	Dodatek kilometrowy .....	64
<b>Załącznik 16</b>	Ryczałt za delegacje krajowe dla drużyn trakcyjnych i konduktorskich.....	66
<b>Załącznik 17</b>	Urlop zdrowotny.....	67
<b>Załącznik 18</b>	Premia za odprawę osób i rzeczy w pociągach dla pracowników drużyn konduktorskich .....	68
<b>Załącznik 19</b>	Urlop dodatkowy .....	69
<b>Załącznik 20</b>	Fundusz nagrodowy .....	70
<b>Załącznik 21</b>	Wynagrodzenie za czynności dodatkowe .....	71
<b>Załącznik 22</b>	Dodatek za język migowy .....	72

**Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy**  
**dla pracowników zatrudnionych przez jednostki organizacyjne wchodzące w skład**  
**„PKP Intercity” S.A.**

zawarty w dniu ..... 2012r.

w Warszawie

pomiędzy

Zarządem „PKP Intercity” S.A.

z siedzibą w Warszawie

**a**

1. NSZZ „Solidarność” Międzyzakładową Komisją Koordynacyjną „PKP Intercity” S.A.
2. Federacją Związków Zawodowych Pracowników PKP – Radą Krajową
3. Związkiem Zawodowym Maszynistów Kolejowych w Polsce – Radą Krajową
4. Federacją Związków Zawodowych Maszynistów Kolejowych
5. NSZZ „Solidarność 80” – Krajowym Sekretariatem Kolejarzy
6. Związkiem Zawodowym Pracowników Warsztatowych – Zarządem Krajowym
7. Związkiem Zawodowym Dyżurnych Ruchu PKP – Radą Krajową
8. Związkiem Zawodowym Drużyn Konduktorskich w RP – Radą Krajową
9. Międzyzakładowym Związkiem Zawodowym Rewidentów Taboru – Zarządem Krajowym
10. Ogólnopolskim Związkiem Zawodowym Pracowników Transportu – Radą Krajową
11. Związkiem Zawodowym „Kontra” – Komisją Krajową
12. Administracyjnym Międzyzakładowym Związkiem Zawodowym Pracowników Kolejowych w Szczecinie
13. Autonomicznym Związkiem Zawodowym Transportu Kolejowego w Słupsku
14. Związkiem Zawodowym Kolejarzy w Przemyślu
15. Związkiem Zawodowym Pracowników Kolejowych Przewozów Pasażerskich ZOZ „PKP Intercity” S.A. w Poznaniu

**Preambuła**

Strony zawierają niniejszy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy w celu unormowania stosunków pracy u Pracodawców zgodnie z przepisami prawa obowiązującego w Rzeczypospolitej Polskiej.

Strony wyrażają przekonanie, że postanowienia Układu:

- sprzyjać będą integracji pracowników wokół misji i celów Spółki,
- służyć będą zapewnieniu właściwych warunków pracy i godziwego wynagrodzenia, realizacji osobistych ambicji zawodowych pracowników, a także poszanowania ich godności, uwzględniając jednocześnie zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn,
- zapobiegać będą konfliktom i sporom,
- wpłyną na wytworzenie silnych powiązań pracodawcy i pracowników,
- podtrzymają wynikające z poprzednich postanowień układowych oraz zawartych umów o pracę zasady niedyskryminowania a więc równego traktowania pracowników w zakresie nawiązania

i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

## **Rozdział I**

### **Przepisy ogólne**

#### **§ 1**

1. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników zatrudnionych przez jednostki organizacyjne wchodzące w skład „PKP Intercity” S.A., zwany dalej Układem, stosuje się do wszystkich pracowników zatrudnionych przez jednostki organizacyjne wchodzące w skład „PKP Intercity” S.A., z zastrzeżeniem ust. 3 – 4 poniżej.
2. Układu nie stosuje się do Członków Zarządu Spółki „PKP Intercity” S.A.
3. Do kierujących wyodrębnionymi jednostkami organizacyjnymi i komórkami organizacyjnymi Spółki oraz pracowników Spółki zatrudnionych na n/w stanowiskach, tj.:
  - 1) dyrektora wykonawczego
  - 2) dyrektora biura
  - 3) zastępcy dyrektora biura
  - 4) dyrektora projektu
  - 5) naczelnika wydziału
  - 6) audytora wewnętrznego
  - 7) rzecznika prasowego
  - 8) administratora systemów informatycznych
  - 9) pełnomocnika Zarządu ds. ochrony informacji niejawnych
  - 10) głównego dyspozytora
  - 11) dyrektora zakładu
  - 12) zastępcy dyrektora zakładu
  - 13) naczelnika sekcji
  - 14) zastępcy naczelnika sekcji
  - 15) naczelnika działu
  - 16) głównego inspektora ds. ochrony środowiska
  - 17) głównego inspektora ds. BHP
  - 18) kierownika produktu
  - 19) kierownika kancelarii ochrony informacji niejawnych
  - 20) kierownika dyspozytury
  - 21) kierownika COK
  - 22) kierownika zespołu kas biletowych
  - 23) kierownika zespołu obsługi informacyjnej
  - 24) kierownika zespołu drużyn konduktorskich
  - 25) kierownika zespołu drużyn trakcyjnych
  - 26) kierownika magazynu zakładowegonie stosuje się postanowień §12 – §13, §18 – §23, §27 – §36, a zasady wynagradzania określają odrębne przepisy.
4. Układ stosuje się, w zakresie w nim wskazanym do:
  - 1) emerytów

- 2) rencistów
- 3) osób pobierających świadczenia przedemerytalne na podstawie odrębnych przepisów
- 4) członków rodzin osób, o których mowa w ust. 1 oraz w ust. 4 pkt. 1 – 3.

## § 2

Ilekrót w Układzie jest mowa o:

1. **Pracodawcy** – należy przez to rozumieć:
  - 1) Centralę „PKP Intercity” S.A. z siedzibą w Warszawie, gdzie czynności pracodawcy wykonują Prezes Zarządu i Członek Zarządu,
  - 2) Zakłady „PKP Intercity” S.A., gdzie czynności pracodawcy wykonują Dyrektorzy Zakładów.
2. **Pracowniku** – należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną w ramach umowy o pracę na podstawie Kodeksu pracy.
3. **Spółce** – należy przez to rozumieć „PKP Intercity” S.A. z siedzibą w Warszawie, wraz ze strukturą organizacyjną ustaloną przez organy właścicielskie.
4. **Jednostce organizacyjnej** – należy przez to rozumieć Centralę i Zakłady Spółki.
5. **Układzie** – należy przez to rozumieć Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników zatrudnionych przez jednostki organizacyjne wchodzące w skład „PKP Intercity” S.A.
6. **Przepisach odrębnych** – należy przez to rozumieć powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy oraz akty wykonawcze wydane na ich podstawie, a także akty wewnętrzne wydane przez pracodawcę i organy statutowe Spółki.
7. **Praca na kolei** – należy przez to rozumieć:
  - 1) okres pracy u Pracodawcy,
  - 2) okresy pracy u pozostałych pracodawców przypadające w czasie, gdy pracodawcy ci byli zrzeszeni w Związku Pracodawców Kolejowych,
  - 3) okresy pracy w jednostkach organizacyjnych przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe” i Polskie Koleje Państwowe Spółka Akcyjna,
  - 4) inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
8. **Minimalnym wynagrodzeniu** – należy przez to rozumieć minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy określoną na podstawie odrębnych przepisów.
9. **Tabeli stanowisk** - należy przez to rozumieć *Tabelę stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania pracowników* stanowiącą załącznik Nr 1 do Układu.
10. **Rozporządzeniu MI** - należy przez to rozumieć rozporządzenia właściwego Ministra ds. Transportu.
11. **Instrukcji o przygotowaniu zawodowym pracowników** - należy przez to rozumieć *Instrukcję o przygotowaniu zawodowym dla pracowników „PKP Intercity” S.A. BA -5 i Instrukcję IC-B.*
12. **Drużynie pociągowej** – należy przez to rozumieć drużynę trakcyjną i drużynę konduktorską.



## **Rozdział II**

### **Stosunek pracy**

#### **§ 3**

1. Stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę według zasad określonych przepisami Kodeksu pracy i postanowieniami Układu.
2. Umowa o pracę powinna określać strony umowy, rodzaj i warunki umowy, a w szczególności:
  - 1) rodzaj wykonywanej pracy,
  - 2) miejsce wykonywania pracy, którym może być:
    - siedziba Pracodawcy lub
    - siedziba Sekcji lub
    - miejscowość.
  - 3) wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
  - 4) wymiar czasu pracy,
  - 5) termin rozpoczęcia pracy,
  - 6) czas trwania umowy.
3. Umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta na piśmie, Pracodawca powinien, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia, co do rodzaju umowy oraz jej warunków.
4. Pracodawca informuje pracownika na piśmie nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o obowiązującej dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, częstotliwości wypłaty wynagrodzenia za pracę, urlopie wypoczynkowym oraz długości okresu wypowiedzenia umowy.
5. Zawarcie z pracownikiem umowy o pracę przewidującej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może powodować ustalenia jego warunków pracy i płacy w sposób mniej korzystny niż z pracownikiem wykonującym taką samą pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, z uwzględnieniem jednak proporcjonalności wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, do wymiaru czasu pracy pracownika.

#### **§ 4**

Szczegółowe prawa i obowiązki stron stosunku pracy określają Regulaminy Pracy obowiązujące w jednostkach organizacyjnych „PKP Intercity” S.A.

#### **§ 5**

Stosunek pracy ustaje w przypadkach określonych w Kodeksie pracy.

#### **§ 6**

W przypadkach, w których przepisy Kodeksu pracy przewidują obowiązek konsultacji z zakładową organizacją związkową zamiaru wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem,

reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa może zgłosić na piśmie umotywowane zastrzeżenia w terminie 5 dni kalendarzowych, w tym nie mniej niż 4 dni robocze.

## § 7

Zatrudnienie pracownika każdorazowo poprzedza proces rekrutacji, który pracodawca realizuje według zasad:

- 1) w pierwszej kolejności przeprowadzana jest rekrutacja wewnętrzna, mająca na celu wykorzystanie istniejącego potencjału kadrowego.
- 2) o ile w wyniku rekrutacji wewnętrznej nie zostanie dokonany wybór kandydata, przystępuje się do rekrutacji zewnętrznej.
- 3) w rekrutacji, o której mowa w pkt 1 może wziąć udział osoba zwolniona z „PKP Intercity” S.A. w okresie ostatnich 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania umowy o pracę, z przyczyn nie dotyczących pracownika.

## **Rozdział III**

### **Obowiązki pracodawcy i pracownika**

#### **§ 8**

1. Podstawowe obowiązki pracodawcy określa Kodeks pracy.
2. Warunkiem dopuszczenia pracownika do samodzielnego wykonywania pracy, szczególnie na stanowiskach związanych bezpośrednio z bezpieczeństwem ruchu pociągów lub odpowiedzialnością materialną, jest uzyskanie uprawnień potwierdzonych odpowiednim dokumentem.
3. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi zgodnie z przepisami Kodeksu pracy.
4. Pracodawca jest obowiązany organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie.
5. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.
6. Pracodawca jest obowiązany organizować pracę w sposób nie naruszający zasad współżycia społecznego.
7. Osoba kierująca pracownikami obowiązana jest w szczególności:
  - 1) w ramach swych kompetencji wypełniać 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 pracownika, w sytuacji gdy nie wynika on z obowiązujących przepisów,
  - 5) utrzymywać porządek w kierowanej lub nadzorowanej przez siebie jednostce wykonawczej, a w przypadku jego naruszenia zabezpieczać niezbędne dowody przewinienia,
  - 6) wyróżniać i nagradzać pracowników w miarę ich zasług zawodowych.
8. Osoba kierująca pracownikami ponosi odpowiedzialność za celowość i słuszność wydawanych przez siebie poleceń i decyzji.

#### **§ 9**

1. Podstawowe obowiązki pracownika określone są w Kodeksie pracy oraz przepisach prawa wewnętrznego.

2. Pracownik jest zobowiązany podnosić swoje kwalifikacje zawodowe oraz doskonalić umiejętności niezbędne do wykonywania zadań na powierzonym stanowisku.
3. Pracownik zobowiązany jest w szczególności:
  - 1) w sposób zwyczajowo przyjęty, wynikający z przepisów, zapoznać się z regulacjami obowiązującymi w Spółce,
  - 2) przestrzegać postanowień wynikających z obowiązujących na stanowisku pracy przepisów,
  - 3) zapobiegać wszystkiemu, co zagraża: bezpieczeństwu ruchu kolejowego, bezpieczeństwu ludzi, majątku Spółki lub rzeczy powierzonych do przewozu,
  - 4) zachowywać się uprzejmie i profesjonalnie w stosunku do osób korzystających z usług Spółki, a w razie potrzeby służyć im radą i pomocą,
  - 5) zgłaszać się do pracy punktualnie oraz w stanie psychofizycznym umożliwiającym należyte jej wykonywanie na każdym stanowisku pracy,
  - 6) podnosić kwalifikacje zawodowe oraz uzupełniać je w terminie i w sposób ustalony odrębnymi przepisami,
  - 7) niezwłocznie zawiadomić przełożonego o każdej przeszkodzie uniemożliwiającej stawienie się do pracy lub jej wykonywanie, a wymagane dowody usprawiedliwiające nieobecność w pracy przedłożyć w terminie ustalonym odrębnymi przepisami,
  - 8) poddawać się badaniom lekarskim w przypadkach określonych odrębnymi przepisami.

## **Rozdział IV**

### **Zasady wynagradzania i inne świadczenia**

#### **§ 10**

1. 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.
2. Wynagrodzenie obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

#### **§ 11**

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika, z zastrzeżeniem §1 ust. 3 określa Tabela stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania stanowiąca Załącznik nr 1 do Układu.
2. W Tabeli stanowisk, o której mowa w ust. 1 powyżej, określono:
  - 1) nazwy stanowisk pracy wynikające z zadań określonych w Regulaminie Organizacyjnym Spółki,
  - 2) kwalifikacje pod względem rodzaju i poziomu wykształcenia, kompetencje stanowiskowe oraz egzaminy wymagane na danym stanowisku,
  - 3) grupę zaszeregowania według Tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego stanowiącej Załącznik nr 2 do Układu.

#### **§ 12**

Pracownikowi za wykonywaną pracę przysługuje miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, określone w umowie o pracę, wynikające z przyznanej grupy zaszeregowania oraz dodatki i inne świadczenia ustalone w Układzie.

#### **§ 13**

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

#### **§ 14**

1. Pracownik, za czas wykonywania badań lekarskich zleconych przez pracodawcę, który zgodnie z § 45 jest zaliczany do czasu pracy zachowuje prawo do wynagrodzenia.
2. W przypadku zlecenia przez Pracodawcę wykonania badań lekarskich poza miejscem zamieszkania lub stałym miejscem pracy, określonym w umowie o pracę, pracownikowi

przysługuje dieta i zwrot kosztów podróży na zasadach określonych odrębnymi przepisami, z zastrzeżeniem ust. 3.

3. Dieta nie przysługuje pracownikom, którzy mają prawo do wypłaty ryczałtu określonego w Załączniku nr 16.

#### **§ 15**

Pracownik za czas udziału w szkoleniach i egzaminach wskazanych w decyzji pracodawcy oraz w postępowaniu wyjaśniającym prowadzonym przez pracodawcę, który zgodnie z § 45 jest zaliczany do czasu pracy, zachowuje prawo do wynagrodzenia.

#### **§ 16**

1. Pracownik otrzymuje wynagrodzenie płatne jednorazowo z dołu 10 dnia 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 ostatnim dniu roboczym poprzedzającym termin wypłaty.
3. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się na konto bankowe pracownika.

#### **§ 17**

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, 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, członkom rodziny zmarłego pracownika 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 pracownika w wysokości nie większej niż kwota zasiłku pogrzebowego ustalona na podstawie przepisów odrębnych. Świadczenie to przysługuje niezależnie od innych świadczeń należnych rodzinie zmarłego.
4. Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie powiadomić rodzinę o śmierci pracownika w pracy oraz uprawnieniach wynikających z postanowień ust. 1 – 3.

#### **§ 18**

1. W ramach środków na wynagrodzenia pracowników objętych Układem, z wyłączeniem pracowników o których mowa w par. 1 ust. 3, tworzy się fundusz premii z przeznaczeniem na premie dla pracowników.
2. Fundusz premii tworzy się w wysokości co najmniej 15% środków przeznaczonych na wynagrodzenia zasadnicze pracowników o których mowa w ust. 1.
3. Premia przysługuje według zasad określonych w Załączniku nr 3.

#### **§ 19**

Pracownikowi za pracę w warunkach uciążliwych i niebezpiecznych przysługuje dodatek według zasad określonych w Załączniku nr 4.

#### **§ 20**

Pracownikowi za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedzielę i święta oraz w porze nocnej przysługuje dodatek według zasad określonych w Załączniku nr 5.

#### **§ 21**

Pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy według zasad określonych w Załączniku nr 6.

#### **§ 22**

Pracownikowi przysługuje dodatek za staż pracy według zasad określonych w Załączniku nr 7.

#### **§ 23**

Pracownikowi przysługuje deputat węglowy według zasad określonych w Załączniku nr 8.

#### **§ 24**

Za długoletnią pracę pracownikowi przysługują nagrody jubileuszowe według zasad określonych w Załączniku nr 9.

#### **§ 25**

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 10.

#### **§ 26**

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 11.

#### **§ 27**

Pracownikowi kierującemu zespołem przysługuje dodatek za kierowanie zespołem na zasadach określonych w Załączniku nr 12.

#### **§ 28**

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za znajomość języków obcych według zasad określonych w Załączniku nr 13.
2. Pracownikowi przysługuje dodatek za znajomość języka migowego według zasad określonych w Załączniku nr 22.

#### **§ 29**

Pracownikowi drużyn trakcyjnych przysługuje dodatek za jednoosobową obsługę trakcyjną według zasad określonych w Załączniku nr 14.

#### **§ 30**

Pracownikowi drużyn trakcyjnych przysługuje dodatek kilometrowy według zasad określonych w Załączniku nr 15.

#### **§ 31**

Pracownikowi drużyn trakcyjnych i konduktorskich przysługuje prawo do ryczałtu za delegacje krajowe według zasad określonych w Załączniku nr 16.

#### **§ 32**

Pracownikowi drużyn trakcyjnych przysługuje prawo do urlopu zdrowotnego według zasad określonych w Załączniku nr 17.

#### **§ 33**

Pracownikowi drużyn konduktorskich przysługuje prawo do premii za odprawę osób i rzeczy w pociągach według zasad określonych w Załączniku nr 18.

#### **§ 34**

Zasady przyznania prawa do urlopu dodatkowego określa Załącznik nr 19.

#### **§ 35**

Tworzy się fundusz nagrodowy, którego zasady określa Załącznik nr 20.

#### **§36**

Wynagrodzenie za czynności dodatkowe określa Załącznik nr 21.

Zasady wynagradzania opisane w niniejszym rozdziale wypełniają postanowienia wynikające z art. 18 kodeksu pracy.



**Rozdział V**  
**Odpowiedzialność materialna pracowników**

**§ 37**

1. Zasady ponoszenia przez pracowników odpowiedzialności materialnej regulują obowiązujące przepisy prawa pracy oraz postanowienia zawieranych z pracownikami umów o odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie.
  
2. 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**

### **System oceny okresowej i szkolenie pracowników**

#### **§ 38**

1. W jednostkach organizacyjnych wchodzących w skład „PKP Intercity” S.A. może być stosowany system okresowych ocen pracowniczych.
2. Celem oceny jest umożliwienie optymalnego zagospodarowania potencjału pracowniczego przez:
  - 1) określenie przydatności pracownika na zajmowanym stanowisku,
  - 2) planowanie rozwoju zawodowego i szkoleń pracownika,
  - 3) planowanie indywidualnej ścieżki kariery pracownika,
  - 4) dostarczenie pracownikowi informacji o ocenie jego efektywności z punktu widzenia potrzeb i wymagań Spółki,
  - 5) tworzenie rezerwy kadrowej.

#### **§ 39**

1. Pracodawca stosownie do potrzeb i możliwości ułatwia pracownikom uzupełnianie, podnoszenie i zdobywanie nowych kwalifikacji zawodowych.
2. Formy i zakres pomocy oraz ułatwień dla pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe, określają przepisy odrębne, z zastrzeżeniem § 40 i § 41.
3. Pracownicy mają obowiązek uczestnictwa w szkoleniach objętych programem szkoleń, do których zostali wytypowani.
4. Pracodawca informuje pracowników o możliwości podniesienia kwalifikacji.

#### **§ 40**

1. Pracownikowi skierowanemu na szkolenie zawodowe pracodawca pokrywa koszty szkolenia.
2. Pracownik, o którym mowa w ust. 1 zachowuje, za czas nieobecności w pracy prawo do wynagrodzenia, obliczanego jak wynagrodzenie 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.

#### **§ 41**

Zasady dotyczące podnoszenia kwalifikacji, w tym w formach szkolnych i pozaszkolnych przez pracowników zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych wchodzących w skład Spółki określają obowiązujące przepisy prawa oraz wydane na ich podstawie przez pracodawcę wytyczne.

## **Rozdział VII**

### **Nagrody i wyróżnienia**

#### **§ 42**

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

#### **§ 43**

1. Pracownikowi wyróżnionemu odznaką lub odznaczeniem państwowym, o którym mowa w § 42 ust. 1, przysługuje nagroda pieniężna w wysokości 50% miesięcznego przeciętnego wynagrodzenia w Spółce za okres poprzedniego roku, z zastrzeżeniem ust. 2.
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 pracownika, 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.
5. Pracownikowi zatrudnionemu w jednostce organizacyjnej Spółki na podstawie umowy o pracę, który w dniu Święta Kolejarza posiada co najmniej 3 letni staż pracy na kolei przysługuje z okazji tego Święta gratyfikacja pieniężna w wysokości 200,00 złotych. Pracownikowi zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy gratyfikacja przysługuje proporcjonalnie do jego wymiaru czasu pracy.
6. Gratyfikacja pieniężna, o której mowa w ust. 5 nie przysługuje pracownikowi:
  - 1) któremu wymierzono karę porządkową i do dnia Święta Kolejarza nie została uznana za niebyłą,
  - 2) będącemu w okresie wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracownika,
  - 3) w stosunku do którego toczy się postępowanie wyjaśniające w związku z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. W przypadku jednak, gdy postępowanie nie wykaże ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, gratyfikacje należy wypłacić w najbliższym terminie wypłaty po zakończeniu postępowania wyjaśniającego.
7. Gratyfikacja pieniężna, o której mowa w ust. 5, przysługuje pracownikowi rozwiązującemu umowę o pracę w związku z odejściem na emeryturę albo rentę.
8. W przypadku pogorszenia się sytuacji ekonomicznej Spółki gratyfikacja pieniężna, o której mowa w ust. 5 może ulec zawieszeniu na okres ustalony przez strony Układu.

## **Rozdział VIII**

### **Czas pracy**

#### **§ 44**

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 rozpoczęcia i zakończenia pracy określa pracodawca w Regulaminie Pracy.
3. Do celów rozliczania czasu pracy pracownika przyjmuje się:
  - 1) dobę – należy przez to rozumieć kolejne 24 godziny, liczone od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
  - 2) tydzień – należy przez to rozumieć kolejne 7 dni kalendarzowych, zaczynających się od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego.

#### **§ 45**

1. Do czasu pracy pracownika zalicza się również okresy:
  - 1) badań lekarskich zleconych przez Pracodawcę,
  - 2) szkoleń i egzaminów wskazanych w decyzji pracodawcy,
  - 3) osobistego udziału pracownika w postępowaniu wyjaśniającym, prowadzonym przez pracodawcę,
  - 4) oczekiwania drużyn pociągowych po zakończeniu wszystkich czynności związanych ze zdaniem pociągu lub pojazdu trakcyjnego w stacji zwrotnej, łącznie z czasem jazdy w charakterze pasażera do stałego miejsca pracy określonego w umowie o pracę,
  - 5) czas jazdy w charakterze pasażera do stacji zwrotnej łącznie z czasem oczekiwania do przyjęcia pojazdu lub pociągu,
2. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy.
3. Pracownikom zatrudnionym w systemie równoważnego czasu pracy przysługują przerwy w pracy, wliczane do czasu pracy, w łącznym wymiarze 30 minut z tym, że jedna z nich nie może być krótsza niż 15 minut.
4. Zasady wprowadzania przerw, o których mowa w ust. 2 i 3, określa pracodawca w Regulaminie Pracy.

#### **§ 46**

Udział pracownika w postępowaniu wyjaśniającym, mającym związek z pracą i prowadzonym przez instytucje do tego powołane określają odrębne przepisy.

#### **§ 47**

1. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, z zastrzeżeniem par. 49 ust. 1 pkt. 2.
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.
3. Czas pracy kierowców regulują odrębne przepisy.
4. Okres rozliczeniowy nie może przekraczać 3 miesięcy. W jednostce organizacyjnej mogą być stosowane różne okresy rozliczeniowe dla różnych grup pracowniczych na zasadach określonych w Regulaminie Pracy.
5. Obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, oblicza się mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku.
6. Obniżenie wymiaru czasu pracy w okresie rozliczeniowym z tytułu występowania świąt w innym dniu niż niedziela określa Kodeks pracy i odrębne przepisy.
7. Dzień 25 listopada – Święto Kolejarza jest dniem dodatkowo wolnym, który obniża wymiar czasu pracy w okresie rozliczeniowym o 8 godzin.
8. Stosowane u pracodawcy systemy czasu pracy, rozkłady czasu pracy, terminy dni wolnych od pracy wynikających z czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy oraz okresy rozliczeniowe dla poszczególnych systemów czasu pracy określa Regulamin Pracy.
9. Tygodniowy wymiar czasu pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.

#### **§ 48**

1. Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do korzystania z co najmniej 35 godzinnego nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego nie mniej niż 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego, z wyjątkiem sytuacji powodujących konieczność prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, do których mają zastosowanie przepisy odrębne.
2. Odpoczynek, o którym mowa w ust. 1, powinien przypadać w niedzielę. Niedziela obejmuje kolejne 24 godziny. Godziny rozpoczęcia i zakończenia niedziel i dni świątecznych określa Regulamin Pracy.
3. W przypadkach dozwolonej pracy w niedzielę, odpoczynek, o którym mowa w ust. 2 może przypadać w innym dniu niż niedziela.

## **§ 49**

1. W stosunku do pracowników objętych Układem mogą być stosowane następujące systemy czasu pracy:
  - 1) system, w którym normy czasu pracy nie mogą przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym,
  - 2) system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 1 miesiąca. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy. W szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 3 miesięcy,
  - 3) system zadaniowego czasu, który może być stosowany w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy, w ramach którego pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonywania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w Kodeksie pracy. System ten nie dotyczy pracowników zatrudnionych w systemie równoważnego czasu pracy.
2. Zasady stosowania innych systemów czasu pracy, niż wymienione w ust. 1, reguluje Kodeks pracy.
3. Praca zmianowa jest dopuszczalna bez względu na stosowany system czasu pracy.
4. System równoważnego czasu pracy może być stosowany na stanowiskach bezpośrednio związanych z prowadzeniem ruchu pociągów, wykonywaniem pracy handlowo - przewozowej, naprawami i utrzymaniem taboru oraz w innych przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją.

## **§ 50**

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 i 3.
2. W przyjętym okresie rozliczeniowym jeden dobowy wymiar czasu pracy może zostać skrócony, o ile dla wykonania ustalonej normy 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.

## **§ 51**

1. Pracownicy objęci Układem wykonują pracę według rozkładów czasu pracy.
2. Rozkład czasu pracy określa 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,
  - 5) dni wolne od pracy wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy

- 6) wymiar czasu pracy w okresie rozliczeniowym,
  - 7) czas badań lekarskich zleczanych przez pracodawcę,
  - 8) czas szkoleń i egzaminów wskazanych w decyzji pracodawcy.
3. Zmianę rozpoczynającą się w jednym dniu kalendarzowym, a kończącą się w następnym dniu kalendarzowym zalicza się do dnia początku zmiany.
  4. Pracownikom zatrudnionym w systemie równoważnego czasu pracy, rozkład czasu pracy na przyjęty okres rozliczeniowy podawany jest do wiadomości najpóźniej na trzy dni przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego, w sposób określony w Regulaminie Pracy.
  5. W uzasadnionych przypadkach, na wniosek pracownika, lub za jego zgodą wyrażoną na piśmie dopuszcza się zmianę w indywidualnym rozkładzie czasu pracy.

#### **§ 52**

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. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna wyłącznie w przypadkach określonych w art. 151 Kodeksu pracy.
2. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek na zasadach określonych w Załączniku nr 5 do Układu.
3. W razie ustania stosunku pracy przed upływem okresu rozliczeniowego pracownikowi przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia prawo do dodatku, o którym mowa w Załączniku nr 5 do Układu, jeżeli w okresie od początku okresu rozliczeniowego do dnia ustania stosunku pracy pracował w wymiarze godzin przekraczających normy czasu pracy, o których mowa w § 47 ust.1.
4. Pracodawca będzie dokładał starań, aby zlecenie pracy w godzinach nadliczbowych, wynikające ze szczególnych potrzeb pracodawcy było równomierne i pozostawało w zgodzie z zasadami współżycia społecznego.

#### **§ 53**

1. Pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 22.00 a 6.00., z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Pora nocna w zespołach drużyn pociągowych obejmuje 8 godzin między godzinami 21.00 a 7.00.
3. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia zgodnie z Załącznikiem nr 5 do Układu.
4. Pracę w porze nocnej w systemie równoważnego czasu pracy dopuszcza się najwyżej przez dwie kolejne noce.
5. Postanowienie ust. 4 ma zastosowanie, gdy pracownik przepracował w porze nocnej co najmniej dwie godziny podczas zmiany.

## § 54

1. Za pracę w niedzielę i święto 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.
2. Rozkład czasu pracy pracownika zatrudnionego w równoważnym czasie 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.
3. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedzielę i święta przysługuje dodatek do wynagrodzenia zgodnie z Załącznikiem nr 5 do Układu.
4. Pracownikowi, który wykonał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.
5. Za dzień wolny wynikający z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy uważa się kolejne 24 godziny po zakończonej dobie pracowniczej.
6. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedzielę i święta pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy:
  - 1) w zamian za pracę w niedzielę - w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli,
  - 2) w zamian za pracę w święto - w ciągu okresu rozliczeniowego.
7. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w ust. 6 pkt 1 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę, pracownikowi przysługuje dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego, a w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w tym terminie - dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w załączniku nr 5 ust. 3, za każdą godzinę pracy w niedzielę.
8. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w ust. 6 pkt 2 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w święto, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w załączniku nr 5 ust. 3, za każdą godzinę pracy w święto.
9. Za dzień wolny, o którym mowa w ust. 6 uważa się kolejne 24 godziny po zakończonej dobie pracowniczej.
10. Do pracy w święto przypadające w niedzielę stosuje się przepisy dotyczące pracy w niedzielę.
11. Pracownikowi pracującemu w niedzielę pracodawca zapewnia co najmniej raz na 3 tygodnie niedzielę wolną od pracy.



## **Rozdział IX**

### **Urlopy pracownicze**

#### **§ 55**

1. Pracownicy mają prawo do urlopu wypoczynkowego na zasadach określonych przepisami Kodeksu pracy i odrębnymi przepisami.
2. Urlop wypoczynkowy udzielany jest pracownikowi zgodnie z planem urlopów.
3. 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.
4. W ramach urlopu, o którym mowa w ust. 1, Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zatrudniony na stanowisku lub posterunku związanym z prowadzeniem ruchu pociągów, obsługą podróźnych, eksploatacją i utrzymaniem taboru powinien zgłosić żądanie udzielenia urlopu nie później niż dwie godziny przed planowanym rozpoczęciem pracy.
5. Urlopu, o którym mowa w ust. 4 nie obejmuje się planem urlopów.

#### **§ 56**

1. Pracownikowi może być udzielony urlop bezpłatny na zasadach określonych w przepisach odrębnych.
2. Pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może wyrazić zgodę na skrócenie urlopu bezpłatnego.

**Rozdział X**  
**Bezpieczeństwo i higiena pracy**

**§ 57**

Zasady bezpieczeństwa i higieny pracy określają odrębne przepisy.

## **Rozdział XI**

### **Działalność socjalna**

#### **§ 58**

1. Pracodawca tworzy zakładowy fundusz świadczeń socjalnych zwany dalej „funduszem”.
2. Zasady tworzenia i gospodarowania funduszem określają odrębne przepisy.

#### **§ 59**

Równowartość podstawowego odpisu rocznego, o którym mowa w art. 5 Ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych jest przekazywana na odrębne rachunki bankowe jednostek organizacyjnych Spółki w terminach i wysokościach jak niżej:

- 1) 25 % kwoty stanowiącej równowartość odpisu rocznego w terminie do dnia 30 kwietnia,
- 2) 50 % kwoty stanowiącej równowartość odpisu rocznego w terminie do dnia 31 maja,
- 3) 25 % kwoty stanowiącej równowartość odpisu rocznego w terminie do dnia 30 września.

## **Rozdział XII**

### **Wzajemne zobowiązania stron Układu**

#### **§ 60**

Wzajemne zobowiązania stron Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych wchodzących w skład „PKP Intercity” S.A. określa odrębne porozumienie.

**Rozdział XIII**  
**Uprawnienia do kolejowych świadczeń przejazdowych**

**§ 61**

Uprawnienia do kolejowych świadczeń przejazdowych określają odrębne przepisy.

## **Rozdział XIV**

### **Przepisy przejściowe i końcowe**

#### **§ 62**

1. Układ zostaje zawarty na czas nieokreślony.
2. Zmiany do Układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych w trybie określonym w Kodeksie pracy.

#### **§ 63**

Pracodawca zobowiązany jest zapoznać pracowników z treścią Układu i udostępnić go pracownikom w sposób zwyczajowo przyjęty u Pracodawcy.

#### **§ 64**

Pracodawca dostarcza niezbędną liczbę egzemplarzy Układu do podległych jednostek organizacyjnych Spółki i zakładowych oraz ponadzakładowych organizacji związkowych.

#### **§ 65**

W sprawach spornych treść postanowień Układu wyjaśniają wspólnie jego strony.

#### **§ 66**

W sprawach nie unormowanych postanowieniami Układu stosuje się przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 9 §1 Kodeksu pracy.

#### **§ 67**

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 może wyznaczyć do komisji rozjemczej nie więcej niż pięciu przedstawicieli, wybranych przez podmioty reprezentujące każdą ze Stron Układu, tj. stronę Pracodawcy i stronę Związkową.

#### **§ 68**

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.

#### **§ 69**

1. Układ rozwiązuje się:
  - 1) na podstawie zgodnego oświadczenia stron Układu i w terminie ustalonym przez strony,
  - 2) z upływem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia dokonanego w formie pisemnej przez jedną ze stron Układu.
2. Oświadczenie stron o rozwiązaniu Układu oraz wypowiedzenie Układu następują w formie pisemnej.

#### **§ 70**

W razie rozwiązania lub wypowiedzenia Układu, Strony powinny niezwłocznie przystąpić do ustalenia treści nowego Układu.

#### **§ 71**

Układ wchodzi w życie z pierwszym dniem miesiąca następującego po miesiącu, w którym został zarejestrowany.

W imieniu: „PKP Intercity” S.A. z siedzibą w Warszawie, ul. Żelazna 59A

1. ....  
Imię i nazwisko – funkcja

2. ....  
Imię i nazwisko – funkcja

W imieniu:

**Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” Międzyzakładowej Komisji  
Koordynacyjnej „PKP Intercity” S.A.**

1. ....  
Imię i nazwisko – funkcja

2. ....  
Imię i nazwisko – funkcja

**Federacji Związków Zawodowych Pracowników PKP – Rady Krajowej**

1. ....  
Imię i nazwisko – funkcja

2. ....  
Imię i nazwisko – funkcja

**Związku Zawodowego Maszynistów Kolejowych w Polsce – Rady Krajowej**

1. ....  
Imię i nazwisko – funkcja

2. ....  
Imię i nazwisko – funkcja

**Federacji Związków Zawodowych Maszynistów Kolejowych**

1. ....  
Imię i nazwisko – funkcja

2. ....  
Imię i nazwisko – funkcja



**Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność 80” – Krajowego Sekretariatu  
Kolejarzy**

1. ....  
Imię i nazwisko – funkcja

2. ....  
Imię i nazwisko – funkcja

**Związku Zawodowego Pracowników Warsztatowych – Zarządu Krajowego**

1. ....  
Imię i nazwisko – funkcja

2. ....  
Imię i nazwisko – funkcja

**Związku Zawodowego Dyżurnych Ruchu PKP – Rady Krajowej**

1. ....  
Imię i nazwisko – funkcja

2. ....  
Imię i nazwisko – funkcja

**Związku Zawodowego Drużyn Konduktorskich w RP – Rady Krajowej**

1. ....  
Imię i nazwisko – funkcja

2. ....  
Imię i nazwisko – funkcja

**Międzyzakładowego Związku Zawodowego Rewidentów Taboru – Zarządu Krajowego**

1. ....  
Imię i nazwisko – funkcja

2. ....  
Imię i nazwisko – funkcja

**Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pracowników Transportu – Rady Krajowej**

1. ....  
Imię i nazwisko – funkcja

2. ....  
Imię i nazwisko – funkcja

**Związku Zawodowego „Kontra” – Komisji Krajowej**

1. ....  
Imię i nazwisko – funkcja

2. ....  
Imię i nazwisko – funkcja

**Administracyjnego Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Kolejowych w Szczecinie**

1. ....  
Imię i nazwisko – funkcja

2. ....  
Imię i nazwisko – funkcja

**Autonomicznego Związku Zawodowego Transportu Kolejowego w Słupsku**

1. ....  
Imię i nazwisko – funkcja

2. ....  
Imię i nazwisko – funkcja

**Związku Zawodowego Kolejarzy w Przemysłu**

1. ....  
Imię i nazwisko – funkcja

2. ....  
Imię i nazwisko – funkcja

**Związku Zawodowego Pracowników Kolejowych Przewozów Pasażerskich  
ZOZ „PKP Intercity” S.A. w Poznaniu**

1. ....  
Imię i nazwisko – funkcja

2. ....  
Imię i nazwisko – funkcja

### Załącznik nr 1

#### Tabela stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania pracowników

#### oraz zasady jej stosowania

Lp.	Stanowisko	Kwalifikacje		Grupa wynagrodzenia zasadniczego	Uwagi
		Wykształcenie	Wymagania		
1	2	3	4	5	6
1.	Dyrektor Wykonawczy	wyższe	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska		zasady wynagrodzenia określają odrębne przepisy
2.	Dyrektor Biura	wyższe	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska		zasady wynagrodzenia określają odrębne przepisy
3.	Zastępca Dyrektora Biura	wyższe	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska		zasady wynagrodzenia określają odrębne przepisy
4.	Dyrektor Projektu	wyższe	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska		zasady wynagrodzenia określają odrębne przepisy
5.	Naczelnik Wydziału	wyższe	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska		zasady wynagrodzenia określają odrębne przepisy
6.	Audytór Wewnętrzny	wyższe	certifikat: CIA, CGAP, CISA, ACCA, CFE, CCSA, CFSA lub CFA albo aplikacja kontrolerska NIK, albo egzamin kwalifikacyjny na stanowisko inspektora kontroli skarbowej, albo biegłego rewidenta, albo audytora wewnętrznego finansów publicznych		zasady wynagrodzenia określają odrębne przepisy

7.	Główny Dyspozytor	wyższe	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska	zasady wynagrodzenia określają odrębne przepisy
8.	Rzecznik prasowy	wyższe	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska	zasady wynagrodzenia określają odrębne przepisy
9.	Pełnomocnik Zarządu ds. Ochrony Informacji Niejawnych	wyższe	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska	zasady wynagradzania określają odrębne przepisy
10.	Kierownik Kancelarii Ochrony Informacji Niejawnych		Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska	zasady wynagradzania określają odrębne przepisy
11.	Administrator systemów informatycznych	wyższe	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska	zasady wynagradzania określają odrębne przepisy
12.	Dyrektor Zakładu	wyższe	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska	zasady wynagrodzenia określają odrębne przepisy
13.	Zastępca dyrektora	wyższe	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska	zasady wynagrodzenia określają odrębne przepisy
14.	Naczelnik Działu	wyższe	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska	zasady wynagrodzenia określają odrębne przepisy
15.	Naczelnik Sekcji	wyższe	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska	zasady wynagradzania określają odrębne przepisy
16.	Zastępca naczelnika sekcji	wyższe	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska	zasady wynagradzania określają odrębne przepisy

17.	Kierownik Centrum Obsługi Klienta	wyższe	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska		zasady wynagradzania określają odrębne przepisy
18.	Kierownik Dyspozytury	wyższe	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska		zasady wynagradzania określają odrębne przepisy
19.	Kierownik zespołu obsługi Informacyjnej	średnie	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska		zasady wynagradzania określają odrębne przepisy
20.	Kierownik zespołu kas biletowych	średnie	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska		zasady wynagradzania określają odrębne przepisy
21.	Kierownik zespołu drużyn Konduktorskich	średnie	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska		zasady wynagradzania określają odrębne przepisy
22.	Kierownik zespołu drużyn trakcyjnych	średnie	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska		zasady wynagradzania określają odrębne przepisy
23.	Kierownik magazynu zakładowego	średnie	magazynier		zasady wynagradzania określają odrębne przepisy
24.	Główny inspektor ds. ochrony środowiska	wyższe	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska		zasady wynagradzania określają odrębne przepisy Centrala Spółki
25.	Główny inspektor ds. BHP				zasady wynagradzania określają odrębne przepisy Centrala Spółki
26.	Główny specjalista ds. BHP			15	wymagania kwalifikacyjne określają odrębne przepisy. Centrala Spółki

27.	Główny specjalista	wyższe	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska	15	Centrala Spółki
28.	Starszy specjalista ds. BHP			*14	dodatkowe wymagania kwalifikacyjne określają odrębne przepisy. *Centrala Spółki
29.	Kierownik produktu	wyższe	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska		Zasady wynagradzania określają odrębne przepisy
30.	Specjalista ds. BHP			14	dodatkowe wymagania kwalifikacyjne określają odrębne przepisy.
31.	Inspektor ds. ochrony środowiska, obrony cywilnej, p.poż., bezpieczeństwa	wyższe	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska	13	wymagania kwalifikacyjne określone odrębnymi przepisami.
32.	Komisarz odbiorczy	wyższe techniczne	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska	13	wymagania kwalifikacyjne zgodnie z Instrukcją BA-5.
33.	Kontroler	wyższe	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska	13 *14	*Centrala Spółki
34.	Starszy inspektor ds. BHP			13	wymagania kwalifikacyjne określają odrębne przepisy.
35.	Instruktor	średnie	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska	12 *13	*Centrala Spółki
36.	Maszynista Instruktor	średnie	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska	12	wymagania kwalifikacyjne określają odrębne przepisy

37.	Specjalista	wyższe	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska	12 *13	* Centrala Spółki
38.	Mistrz	a) wyższe techniczne b) średnie techniczne	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska	a) 12 b) 11	
39.	Informatyk	a) wyższe informatyczne b) średnie	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska	a) 12 b) 11	
40.	Inspektor ds. BHP			12	wymagania kwalifikacyjne określają odrębne przepisy.
41.	Dyspozytor	a) średnie b) wyższe	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska	a) 11 b) 12	
42.	Odbiorca techniczny wagonów	średnie techniczne	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska	11	wymagania kwalifikacyjne zgodnie z Instrukcją BA-5 *wymagania kwalifikacyjne określają odrębne przepisy.
43.	Dyżurny ruchu	a) średnie i tytuł zawodowy - technik o spec. Związanej z ruchem i przewozami kolejowymi b) średnie	dyżurny ruchu	a) 11 b) 10	wymagania kwalifikacyjne określają odrębne przepisy.



44.	Toromistrz	<p>a) średnie oraz tytuł zawodowy - technik o spec. związanej z budową i utrzymaniem nawierzchni kolejowej</p> <p>b) zasadnicze zawodowe o spec. związanej z budową i utrzymaniem nawierzchni kolejowej</p>	toromistrz	<p>a) 11</p> <p>b) 10</p>	wymagania kwalifikacyjne określają odrębne przepisy.
45.	Maszynista pojazdu trakcyjnego	<p>a) średnie i tytuł zawodowy technika o specjalności mechanicznej lub elektrycznej (eletrotechnicznej)</p> <p>b) średnie</p>	Maszynista pojazdu trakcyjnego	<p>a) 11</p> <p>b) 10</p>	wymagania kwalifikacyjne określają odrębne przepisy

46.	Rewident taboru	a) średnie oraz tytuł zawodowy - technik o specjalności mechanicznej lub elektrycznej b) zasadnicze zawodowe o specjalności mechanicznej lub elektrycznej	rewident taboru	a) 11  b) 10	wymagania kwalifikacyjne określają odrębne przepisy.
47.	Specjalista : diagnostyk, elektronik, elektromechanik, elektromonter, mechanik, monter, operator, operator maszyn skrawających, rzemieślnik, lakiernik, spawacz	a) średnie zawodowe oraz certyfikaty i kursy zawodowe* b) średnie zawodowe w danej specjalności		a) 11  b) 10	* potwierdzające np. uprawnienia spawacza, lakiernika, diagnostyka, elektronika, elektryka, obsługę suwnic, żurawi
48.	Referendarz	średnie	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska	10 *11	*Centrala Spółki
49.	Dyspozytor drużyn konduktorskich	średnie	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska	10 *11	*w zespole drużyn konduktorskich powyżej 150 osób.
50.	Kasjer liniowy	średnie	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska	10	

51.	Doradca klienta	średnie	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska	10	wymagania kwalifikacyjne zgodnie z Instrukcją BA-5
52.	Kierownik pociągu pasażerskiego	a) średnie b) zasadnicze zawodowe	kierownik pociągu	a) 10 b) 9	wymagania kwalifikacyjne określają odrębne przepisy.
53.	Ustawiacz	a) średnie b) zasadnicze zawodowe	ustawiacz	a) 10 b) 9	wymagania kwalifikacyjne określają odrębne przepisy.
54.	Kierowca pojazdu samochodowego	średnie	prawo jazdy odpowiedniej kategorii	9	wymogi regulowane odrębnymi przepisami
55.	Pomocnik maszynisty pojazdu trakcyjnego	średnie		9	wymogi kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia, egzaminu (specjalizacji) oraz stażu na kolei określają odrębne przepisy.
56.	Kasjer	średnie	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska	9	wymagania kwalifikacyjne zgodnie z Instrukcją BA-5
57.	Nastawniczy	zasadnicze zawodowe	nastawniczy	9	wymagania kwalifikacyjne określają odrębne przepisy.
58.	Kierowca pojazdu drogowo - szynowego	średnie	kierowca drezyny i wózka motorowego	9	wymagania kwalifikacyjne określają odrębne przepisy oraz prawo jazdy kat. C
59.	Ekspedytor	zasadnicze zawodowe		9	

60.	Diagnostyk, elektronik, elektromechanik, elektromonter, mechanik, monter, operator, konserwator, operator maszyn skrawających, rzemieślnik	a) średnie zawodowe lub b) zasadnicze zawodowe		a) 9 b) 8	wymagania kwalifikacyjne zgodnie z Instrukcją BA-5.
61.	Referent	średnie	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska	8	
62.	Konduktor	średnie	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska	8	wymagania kwalifikacyjne zgodnie z Instrukcją BA-5
63.	Kierowca drezyny i wózka Motorowego	a) średnie oraz tytuł zawodowy - technik o spec. mechanicznej b) zasadnicze zawodowe o spec. mechanicznej	kierowca drezyny i wózka motorowego	a) 8 b) 7	wymagania kwalifikacyjne określają odrębne przepisy.
64.	Magazynier	średnie lub zasadnicze zawodowe	magazynier	7	wymagania kwalifikacyjne zgodnie z Instrukcją BA-5
65.	Manewrowy	zasadnicze zawodowe	manewrowy	7	Wymagania kwalifikacyjne określają odrębne przepisy.
66.	Informator	średnie	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska	7	wymagania kwalifikacyjne zgodnie z Instrukcją BA-5
67.	Zwrotniczy	zasadnicze zawodowe	zwrotniczy	7	wymagania kwalifikacyjne określają odrębne przepisy.

68.	Kancelista	średnie lub zasadnicze zawodowe	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska	6	
69.	Robotnik Wykwalifikowany	Zasadnicze zawodowe		5	
70.	Dyspozytor drużyn trakcyjnych	średnie	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska	10 *11	*w zespole drużyn trakcyjnych powyżej 150 osób.
71	Maszynista stażysta	średnie	Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska	8	Kandydat na maszynistę w trakcie szkolenia zawodowego
72.	Stażysta		Określa karta charakterystyki stanowiska pracy i/lub karta opisu stanowiska	5	W trakcie przygotowania zawodowego na stanowiska: konduktor, kasjer, doradca klienta, informator, manewrowy, zwrotniczy, ustawiacz, nastawniczy, dyżurny ruchu

### Zasady stosowania tabeli stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania pracowników.

1. Tabela określa:
  - 1) stanowiska, pozwalające na realizację zadań określonych Statutem Spółki, wynikające z Regulaminów Organizacyjnych jednostek organizacyjnych wchodzących w skład „PKP Intercity” S.A.,
  - 2) grupy wynagrodzenia zasadniczego, z wyjątkiem stanowisk, dla których wynagrodzenia określają odrębne przepisy,
  - 3) wymagany zakres kwalifikacji pod względem rodzaju i poziomu wykształcenia oraz egzaminów wymaganych do zajmowania danego stanowiska lub odsyła do karty charakterystyki stanowiska pracy i/lub karty opisu stanowiska.
2. Pracownicy mogą być zatrudniani wyłącznie na stanowiskach określonych w Tabeli stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania.
3. Pracodawca na wniosek pracownika może zwolnić pracownika od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia z zastrzeżeniem ust. 4.

4. Warunkiem zwolnienia od wymagań, o których mowa w ust. 3, jest złożenie przez pracownika oświadczenia o uzupełnieniu wymaganego wykształcenia w terminie wskazanym przez pracodawcę.
5. W przypadku braku uzupełnienia wykształcenia w terminie, o którym mowa w ust. 4, w stosunku do pracownika dokonuje się wypowiedzenia warunków określonych w umowie o pracę w trybie art. 42 Kodeksu pracy,
6. Pracownik wyznaczony na stanowisko, na którym wymagane jest wykształcenie wyższe, może zostać zwolniony bezwarunkowo z tego wymogu przez Prezesa Zarządu, w przypadku posiadania co najmniej 32 letniego stażu pracy na kolei. Umotywowany wniosek o zwolnienie z wymogu związanego z wykształceniem przedstawia Dyrektor Zakładu.

## Załącznik nr 2

### Tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego

<b>Grupa zaszeregowania</b>	<b>Stawka „od” w zł</b>	<b>Stawka „do” w zł</b>
<b>15</b>	1 650	4 950
<b>14</b>	1 530	4 590
<b>13</b>	1 430	4 290
<b>12</b>	1 330	3 990
<b>11</b>	1 250	3 750
<b>10</b>	1 210	3 630
<b>9</b>	1 170	3 510
<b>8</b>	1 130	3 390
<b>7</b>	1 090	3 270
<b>6</b>	1 050	3 150
<b>5</b>	1 010	3 030

## Załącznik nr 3

### Zasady wypłaty premii

1. Dla pracowników jednostek organizacyjnych Spółki w ramach planowanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premiowy, w wysokości nie mniejszej niż 15% wynagrodzeń zasadniczych pracowników, z przeznaczeniem na premię regulaminową.
2. Premia regulaminowa przyznawana jest za prawidłowe wykonywanie powierzonych zadań, wynikających z zakresu obowiązków na danym stanowisku pracy, w tym za:
  - 1) jakość, terminowość zadań stałych, wynikających z zakresu zadań na danym stanowisku,
  - 2) dyspozycyjność i zaangażowanie w pracy,
  - 3) przestrzeganie dyscypliny i porządku pracy.
3. Pracownik traci prawo do premii regulaminowej za dany miesiąc w wysokości 100%, w przypadku:
  - 1) rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika,
  - 2) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy lub samowolnego opuszczenia miejsca pracy,
  - 3) stawienia się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu (środków odurzających), spożywania w/w używek na terenie miejsca pracy określonego w umowie o pracę,
  - 4) spowodowania wypadku kolejowego, po zakończonym postępowaniu wyjaśniającym,
  - 5) wyrządzenia szkody pracodawcy,
  - 6) nie wykonania w terminie, z winy pracownika, obowiązkowych badań lekarskich,
  - 7) fałszowania dokumentów czasu pracy (listy obecności, raportów z jazdy, karty Mt514, wykazu wyjazdów drużyn konduktorskich, dziennika dyspozytora i ewidencji godzin nadliczbowych),
  - 8) nieprzestrzegania zasad i przepisów BHP oraz przepisów p.poz.
4. Pracownik może zostać pozbawiony prawa do premii regulaminowej za dany miesiąc, w przypadku:
  - 1) spóźnienia do pracy do 30%
  - 2) nieterminowego rozliczania wpływów w kasie dopłat do 70%
  - 3) nieprofesjonalnej i niewłaściwej obsługi klientów Spółki, stwierdzonej na podstawie skarg pasażerów, potwierdzonej przeprowadzonym postępowaniem wyjaśniającym do 70%
  - 4) nieuprzejmego traktowania współpracowników, potwierdzonego skargami pracowników i przeprowadzonym postępowaniem wyjaśniającym, do 70%
  - 5) nieprzestrzegania regulaminów, instrukcji i przepisów obowiązujących w jednostkach organizacyjnych Spółki, do 50%
  - 6) niewykonania polecenia służbowego wydanego przez przełożonego, jeżeli nie jest ono sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. do 70%
5. Premia regulaminowa ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu stosownie do okresu przebywania przez pracownika na zwolnieniu lekarskim, za który przysługiwało pracownikowi wynagrodzenie za czas choroby lub zasiłek chorobowy.



6. W sprawie utraty prawa do premii, o której mowa w ust. 3 i 4 lub jej obniżeniu pracownik otrzymuje decyzję na piśmie.
7. Pracownik, o którym mowa w ust. 6 ma prawo w ciągu 5 dni roboczych od otrzymania decyzji, do wniesienia odwołania do:
  - 1) pracownik Centrali \_do Prezesa Zarządu za pośrednictwem Dyrektora Biura Spraw Pracowniczych,
  - 2) pracownik Zakładu \_do Dyrektora Zakładu za pośrednictwem Naczelnika Działu Spraw Pracowniczych.
8. Odwołanie pracownika od decyzji, o której mowa w ust. 6 w ciągu 5 dni roboczych rozpatruje:
  - 1) Prezes Zarządu – w stosunku do pracowników Centrali,
  - 2) Dyrektor Zakładu – w stosunku do pracowników Zakładu.
9. Pozbawienie lub potrącenie premii, o których mowa w ust. 3 i 4, następują za miesiąc, w którym nastąpiło naruszenie obowiązków pracowniczych lub za miesiąc, w którym zakończono postępowanie wyjaśniające.
10. Kwoty potrąceń premii pozostają w dyspozycji kierującego jednostką organizacyjną z przeznaczeniem na zwiększenie premii.
11. Stawka premii regulaminowej dla poszczególnych pracowników wynosi 15% wynagrodzenia zasadniczego określonego w umowie o pracę.

## **Załącznik nr 4**

### **Dodatki za pracę w warunkach uciążliwych i niebezpiecznych**

1. Pracownikowi za pracę wykonywaną w warunkach uciążliwych lub niebezpiecznych przysługuje dodatek w wysokości:
  - 1) 12% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia – za pracę wykonywaną w warunkach niebezpiecznych,
  - 2) 6% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia – za pracę wykonywaną w warunkach uciążliwych.
2. Dodatek przysługuje do czasu likwidacji narażenia, zagrożenia lub uciążliwości.
3. Wykaz stanowisk, dla których przysługuje dodatek za prace w warunkach uciążliwych i niebezpiecznych ustala Komisja Bezpieczeństwa i Higieny Pracy.

## **Załącznik nr 5**

### **Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta, oraz w porze nocnej**

1. Pracownikowi za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:
  - 1) 100% wynagrodzenia wynikającego ze stawki godzinowej osobistego zaszeregowania pracownika za każdą nadliczbową godzinę pracy w dobie, z zastrzeżeniem pkt 2,
  - 2) 200% wynagrodzenia wynikającego ze stawki godzinowej osobistego zaszeregowania pracownika za każdą nadliczbową godzinę pracy, przypadającą w niedzielę, święta i dni wolne od pracy wynikające z pięciodniowego tygodnia pracy.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje, jeżeli pracodawca:
  - 1) na pisemny wniosek pracownika udzielił 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 minimalnego wynagrodzenia.

**Załącznik nr 6**  
**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 – art. 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 grupy zaszerogowania,
  - 2) dodatku wyrównawczego, w wysokości i przez okres wynikający z przepisów art. 179 i art. 230 – art. 231 Kodeksu pracy oraz przepisów wydanych na podstawie art. 297 Kodeksu pracy.
3. Jeżeli pracownik, o którym mowa w art. 230 i 231 Kodeksu pracy, po okresie pobierania dodatku wyrównawczego, o którym mowa w ust. 2 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 7**  
**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.
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, 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 wysokości przysługującej mu na dzień 1 marca 1999 r., bez prawa do dalszego jego wzrostu.

## **Załącznik nr 8**

### **Deputat węglowy**

1. Pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy przysługuje prawo do deputatu węglowego, 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. Ekwiwalent pieniężny wynosi 164 zł miesięcznie.

## **Załącznik nr 9**

### **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 13.
4. Dla osób, o których mowa w § 1 ust. 3 podstawę wymiaru nagrody stanowi miesięczne przeciętne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku określonego w umowie o pracę, z zastrzeżeniem ust. 13.
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.
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. Na wniosek pracownika pracodawca może wypłacić nagrodę jubileuszową w terminie późniejszym o jeden miesiąc.
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 był pracownikiem przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe” i przed dniem 1 marca 1999 roku nabył prawo do nagrody jubileuszowej i jest zatrudniony bez przerwy do dnia wejścia w życie Układu, do okresów zatrudnienia

uprawniających do tej nagrody wlicza się również inne okresy, jeżeli z mocy innych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

13. Podstawę wymiaru nagrody za okresy, o których mowa w ust. 12, stanowi 50% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika, przysługującego w dniu nabycia prawa do nagrody lub 50% miesięcznego przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku określonego w umowie o pracę.
14. Pracownik, który podjął zatrudnienie u pracodawcy po dniu wejścia w życie układu, nabywa prawo do nagrody na zasadach określonych w ust. 1 – 11, niezależnie od wcześniejszego nabycia prawa do nagrody za dany okres pracy u Pracodawcy, nie zrzeszonego w Związku Pracodawców Kolejowych.
15. Pracownik, który został zatrudniony u pracodawcy po dniu wejścia w życie Układu, nabywa prawo do nagrody za lata pracy na kolei.



## Załącznik nr 10

### Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby

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, 3 i 4:
  - 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 zasiłku z zasiłkiem chorobowym w 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. Za czas niezdolności do pracy trwającej do 7 dni włącznie, wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, a także wskutek wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży, pracownik zachowuje wynagrodzenie w wysokości określonej w przepisach prawa pracy.
5. 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.
6. Do stażu pracy, o którym mowa w ust. 1 zalicza się pracę na kolei.
7. 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.
8. 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.
9. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, 3 i 4 oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
10. Przy obliczaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, a także wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, uwzględnia się następujące elementy wynagrodzenia;
  - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
  - 2) dodatek za staż pracy,

- 3) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
  - 4) dodatek za pracę w niedziele i święta,
  - 5) dodatek za prace w porze nocnej,
  - 6) dodatek kilometrowy,
  - 7) dodatek za jednoosobową obsługę,
  - 8) deputat węglowy
  - 9) premia za odprawę osób i rzeczy w pociągach,
  - 10) premia regulaminowa,
  - 11) dodatek za kierowanie zespołem,
  - 12) dodatek językowy,
  - 13) dodatek za język migowy,
  - 14) premia kwartalna,
  - 15) nagroda roczna,
11. Elementy wynagrodzenia, o których mowa w ust. 6 podlegają zmniejszeniu przy naliczaniu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego z powodu niezdolności do pracy.

## Załącznik nr 11

### 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.
2. Do okresów, od których zależy wysokość odprawy zalicza się pracę na kolei, z zastrzeżeniem ust. 11.
3. Podstawę wymiaru odprawy pieniężnej stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika, przysługujące w dniu ustania stosunku pracy z zastrzeżeniem ust. 4 i 11.
4. Dla osób, o których mowa w § 1 ust. 3 podstawę wymiaru odprawy stanowi miesięczne przeciętne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku określonego w umowie o pracę, z zastrzeżeniem ust. 11.
5. Odprawa przysługuje po przepracowaniu niżej wymienionych okresów i wynosi nie mniej niż:
  - 1) do 10 lat pracy - 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,
  - 9) po każdym następnym roku pracy procentowy wskaźnik podstawy wymiaru odprawy wzrasta o 20 %, aż do osiągnięcia po 45 latach pracy 800 % podstawy wymiaru.
6. Odprawa nie może być niższa niż jednomiesięczne wynagrodzenie pracownika obliczone jak ekwiwalent za 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 tym okresem, z uwzględnieniem regulacji wynagrodzeń.
11. Pracownikowi zatrudnionemu w dniu wejścia w życie Układu, 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 za pół roku pracy na kolei.

12. Pracownik, który został zatrudniony u Pracodawcy po dniu wejścia w życie Układu, nabywa prawo do odprawy za lata pracy na kolei.

**Załącznik nr 12**  
**Dodatek za kierowanie zespołem**

1. Prawo do dodatku za kierowanie zespołem przysługuje pracownikom wykonującym czynności na stanowisku wymienionym w n/w tabeli, jeżeli kierują pracą innych pracowników, na zasadach określonych w Regulaminie Organizacyjnym jednostki lub komórki organizacyjnej.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, przysługuje pracownikowi od pierwszego dnia kierowania zespołem.
3. Pracownik traci prawo do dodatku za kierowanie zespołem z ostatnim dniem, w którym zaprzestał faktycznego pełnienia tych czynności.
4. Tabela miesięcznych stawek dodatku za kierowanie zespołem i stanowisk, na których przysługuje ten dodatek:

<b>Szczebel</b>	<b>Stanowisko</b>	<b>Kwota dodatku za kierowanie zespołem</b>
1	2	3
I	pracownik kierujący brygadą ( przez brygadę rozumie się zespół warsztatowy liczący co najmniej 3 osoby)	190,00
II	Rewident kierujący zespołem liczącym co najmniej 5 osób, Kasjer liniowy (co najmniej 3 kasy)	264,00
III	Mistrz	363,00

**Załącznik nr 13**  
**Dodatek językowy**

1. Pracownikowi posiadającemu udokumentowaną znajomość jednego z języków: angielskiego, francuskiego, niemieckiego, rosyjskiego, hiszpańskiego, przysługuje miesięczny dodatek w wysokości 430,00 złotych brutto.
2. Znajomość języków, o których mowa w ust. 1, należy poświadczyć n/w dokumentem:
  - 1) dyplom ukończenia studiów filologii obcej (filologia angielska, niemiecka, francuska, rosyjska),
  - 2) dyplom ukończenia studiów na uczelniach zagranicznych – język angielski, niemiecki, francuski lub rosyjski,
  - 3) certyfikaty językowe:
    - a) język angielski - poziom podstawowy TELC (co najmniej B1), FCE, TOEFL (wynik min. 173 pkt z testu oraz 3,5 pkt z pracy pisemnej i 50 pkt z egzaminu ustnego),
    - b) język angielski – poziom rozszerzony LCCI, CAE, CPE, TOEFL (wynik min. 213 pkt z testu oraz 4,5 pkt z pracy pisemnej i 50 pkt z egzaminu ustnego),
    - c) język francuski – poziom podstawowy DELF (A1-A4), DL, TELC (co najmniej B1)
    - d) język francuski – poziom rozszerzony DELF (A5-A6), Certificat d`DALF, DS.
    - e) język niemiecki – poziom podstawowy ZD (ocena dobra), TELC (co najmniej B1),
    - f) język niemiecki – poziom rozszerzony ZMP, ÖSD, ZOP, KDS, GDS, DSD II.
    - g) język rosyjski – poziom podstawowy TRKI 1, PURJ (65% z każdej części egzaminu), Certyfikat Centrum Nauczania Języka Rosyjskiego Warszawa, TELC (co najmniej B1),
    - h) język rosyjski – poziom rozszerzony TRKI 2, TRKI 3, TRKI 4, Certyfikat Centrum Nauczania Języka Rosyjskiego Warszawa
    - i) język hiszpański – poziom podstawowy DELE Diploma Inicial, TELC (co najmniej B1)
    - j) język hiszpański – poziom rozszerzony DELE Diploma Intermedio, Diploma Superior.
  - 4) dyplom ukończenia studiów na uczelni w Polsce z językiem wykładowym: angielskim, niemieckim, francuskim, rosyjskim.
3. Dodatek za znajomość języków, o których mowa w ust. 1, przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach: kierownik pociągu, konduktor, kasjer, informator, doradca klienta.
4. Dodatek za znajomość języków, o których mowa w ust. 1, przysługuje pracownikom Spółki, którzy w karcie charakterystyki stanowiska lub opisie kompetencyjnym stanowisk pracy posiadają przydzielone czynności wymagające znajomości tych języków.
5. Pracodawca zleca przeprowadzenie postępowania potwierdzające poziom znajomości języków obcych, o których mowa w ust. 1 w okresach raz na 24 miesiące.
6. Termin postępowania potwierdzającego, o którym mowa w ust. 5 pracodawca podaje do wiadomości zainteresowanych co najmniej na 1 miesiąc przed planowanym postępowaniem.
7. W przypadku nie wystarczającego potwierdzenia znajomości języka obcego stwierdzonego w postępowaniu, o którym mowa w ust. 5 pracownik traci prawo do wypłaty dodatku za znajomość języka obcego wymienionego w ust. 1.

## **Załącznik nr 14**

### **Dodatek za jednoosobową obsługę trakcyjną**

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

- 1) w ruchu pasażerskim – 35% wynagrodzenia wynikającego ze stawki godzinowej osobistego zaszeregowania,
- 2) za prace manewrowe oraz w pociągach służbowych, roboczych i pozostałych – 30% wynagrodzenia wynikającego ze stawki godzinowej osobistego zaszeregowania.

**Załącznik nr 15**  
**Dodatek kilometrowy**

1. Dodatek kilometrowy przysługuje następującym pracownikom drużyn trakcyjnych:
  - 1) maszynista pojazdu trakcyjnego
  - 2) pomocnik maszynisty pojazdu trakcyjnego
  - 3) maszynista instruktor
2. Dodatek kilometrowy jest ustalany według stawek kilometrowych, godzinowych lub ryczałtu za zmianę roboczą.
3. Dodatek kilometrowy przysługuje za zmianę roboczą:
  - 1) Za każdy kilometr przebiegu pojazdu trakcyjnego wynikający z obowiązującego rozkładu jazdy pociągów na danym odcinku linii kolejowej, w danym rodzaju trakcji,
  - 2) Za każdą godzinę pracy manewrowej i pozapociągowej.
4. Dodatek kilometrowy przysługuje za prowadzenie pociągów: pasażerskich, służbowych, próbnych, doświadczalnych, roboczych i innych oraz podwójną trakcją i jazdę luzem.
5. Wysokość stawek dodatku kilometrowego i stawek godzinowych za pracę manewrową i pozapociągową dla pracowników drużyn trakcyjnych określają poniższe tabele.

**Tabela stawek dodatku kilometrowego dla pracowników drużyn trakcyjnych:**

Stanowisko	Rodzaj Trakcji	
	Spalinowa	Elektryczna
	Wysokość dodatku w groszach / za 1 km	
1	2	3
maszynista/maszynista instruktor	10,2	9,6
pomocnik maszynisty	2,6	2,6

**Tabela stawek godzinowych za pracę pozapociągową dla pracowników drużyn trakcyjnych:**

Stanowisko	Rodzaj pracy	Rodzaj Trakcji	
		Spalinowa	Elektryczna
		Wysokość stawki w groszach / godzinę	
1	2	3	4
maszynista/maszynista instruktor	manewry *)	78,0	76,1
pomocnik maszynisty	manewry *)	51,9	46,5

\*) manewry stacyjne i manewry pociągowe oraz pozostała praca pozapociągowa



6. Za każdy kilometr jazdy z prędkością powyżej 130 km/h, wynikający z obowiązującego wewnętrznego rozkładu jazdy, pracownicy drużyn trakcyjnych prowadzący pociągi pasażerskie w składzie dwuosobowym otrzymują dodatek kilometrowy według obowiązujących stawek dodatku kilometrowego, zwiększonych o 300% za każdy kilometr jazdy z w/w prędkością dla pracownika wykonującego czynności maszynisty pojazdu trakcyjnego oraz o 50% dla pracownika wykonującego czynności pomocnika maszynisty pojazdu trakcyjnego.
7. Dodatek kilometrowy za zmianę roboczą wyliczany jest według zasad określonych w ust. 1 – 6 niniejszego załącznika, przy czym nie może on wynosić mniej niż:
  - 1) 42 zł – za przepracowaną zmianę roboczą maszynisty - w przypadku pracy pociągowej do 14 zmian w miesiącu (każda następna zmiana w miesiącu rozliczana będzie zgodnie ze stawkami dodatku kilometrowego),
  - 2) 18 zł – za przepracowaną zmianę roboczą maszynisty w przypadku pracy manewrowej lub pozapociągowej do 14 zmian roboczych w miesiącu (każda następna zmiana w miesiącu rozliczana będzie zgodnie ze stawkami dodatku godzinowego),
  - 3) 17 zł – za przepracowaną zmianę roboczą pomocnika maszynisty bez względu na rodzaj pracy do 14 zmian w miesiącu (każda następna zmiana w miesiącu rozliczana będzie zgodnie ze stawkami dodatku kilometrowego lub godzinowego).

## Załącznik nr 16

### Ryczałt za delegacje krajowe dla drużyn trakcyjnych i konduktorskich

1. Pracownikom drużyn trakcyjnych i konduktorskich przysługuje zryczałtowana należność z tytułu wyjazdów służbowych na terenie kraju poza miejsce wykonywania pracy określone w umowie o pracę, na zasadach i w wysokości określonych w ust. 2 – 4.
2. Zryczałtowana należność przysługuje:
  - 1) w pełnej wysokości – za miesiąc, w którym pracownik przepracował wszystkie zmiany robocze wynikające z jego indywidualnego harmonogramu.
  - 2) w wysokości 1/14 za każdą zmianę – za miesiąc, w którym pracownik nie przepracował wszystkich zmian roboczych wynikających z jego indywidualnego harmonogramu.
  - 3) za miesiąc, w którym pracownik – bez względu na przyczynę nieobecności – nie przepracował żadnej zmiany, zryczałtowana należność nie przysługuje.
3. Zryczałtowana należność z tytułu wyjazdów służbowych i dojazdów wynosi 225,40 złotych (brutto) miesięcznie i wyliczona jest według następujących zasad: (50% diety za czas podróży służbowej powyżej 8 godzin + 20% wysokości diety) x 14 zmian roboczych.
4. W przypadku zlecenia przez pracodawcę wyjazdów służbowych w celu innym niż określony w ust. 1 pracownikowi drużyn trakcyjnych i konduktorskich przysługuje dodatkowo zwrot kosztów podróży na podstawie przedłożonych dokumentów.

**Załącznik nr 17**  
**Urlop zdrowotny**

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowisku związanym bezpośrednio z prowadzeniem pojazdu kolejowego może zostać przyznany urlop zdrowotny w wymiarze 12 dni roboczych tj. 96 godzin z zachowaniem prawa do wynagrodzenia ustalonego jak za urlop wypoczynkowy, z zastrzeżeniem ust. 2, 3 i 4.
2. Prawo do urlopu, o którym mowa w ust. 1, może być przyznane raz na trzy lata, z zastrzeżeniem ust. 3, pracownikom, którzy mogą być skierowani w ramach świadczeń zdrowotnych na turnus profilaktyczny lub rehabilitacyjny, o ile lekarz Kolejowej Medycyny Pracy stwierdzi zasadność leczenia, wydając pracownikowi stosowne skierowanie.
3. Realizacja uprawnień określonych w ust.1 będzie warunkowana dostępnością środków na pokrycie kosztów świadczeń zdrowotnych, określonych w Planie Działalności Spółki „PKP Intercity” S.A.
4. Urlop dodatkowy, o którym mowa w ust. 1 nie przysługuje, jeżeli pracownik nie zostanie skierowany na leczenie, w ramach świadczeń zdrowotnych, o których mowa w ust. 2.
5. Wzór decyzji o przyznaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1:

Wzór decyzji

Biuro Spraw Pracowniczych  
Nr pisma .....

Warszawa, dnia .....

Pan  
.....  
Stanowisko  
Zakład .....

**Decyzja**  
**o przyznaniu urlopu zdrowotnego**

W związku ze skierowaniem Pana przez Lekarza Kolejowej Medycyny Pracy w ramach świadczeń zdrowotnych na turnus ....., uprzejmie informuję, że przyznaję Panu 12 dni, tj. 96 godzin urlopu zdrowotnego w dniach od ..... do .....

.....  
Podpis Prezesa  
lub osoby upoważnionej

## Załącznik nr 18

### Premia za odprawę osób i rzeczy w pociągach dla pracowników drużyn konduktorskich w „PKP Intercity” S.A.

1. Premia przysługuje za odprawę osób i rzeczy w pociągach „PKP Intercity” S.A. oraz w pociągach spółek przewozowych na rzecz i w imieniu których świadczone są usługi przez pracowników drużyn konduktorskich Spółki, zgodnie z zawartymi umowami.
2. Premię za odprawę osób i rzeczy w pociągach stosuje się do pracowników drużyn konduktorskich:
  - 1) Kierownik pociągu,
  - 2) Konduktor.
3. Premia przysługuje pracownikom, o których mowa w ust. 2, odpowiednio z tytułu pobranych bezpośrednio w pociągu lub wyegzekwowanych przez Biuro Rozliczeń Krajowych:
  - 1) opłat za przewóz osób,
  - 2) opłat za odprawę rzeczy i zwierząt,
  - 3) opłat za przewóz przesyłek - leków ratujących życie,
  - 4) opłat dodatkowych za wydanie biletu w pociągu,
  - 5) dopłat za przejazd w pociągu objętym dopłatą,
  - 6) opłat za spowodowanie przez podróżnego zatrzymania pociągu bez uzasadnionej przyczyny,
  - 7) opłat dodatkowych w razie niedopełnienia obowiązku zapłaty należności przewozowych, jeżeli przepisy szczegółowe ustalają pobranie jakichkolwiek należności.
4. Premia jest jednym z elementów wynagrodzenia pracownika.
5. Premię ustala się:
  - 1) od wartości netto opłat lub dopłat, o których mowa w ust. 3 pkt 1 – 6,
  - 2) od wartości brutto opłat, o których mowa w ust. 3 pkt 7.
6. Wysokość premii wynosi:
  - 1) 5% kwoty wpłaconej do kasy wyznaczonej przez pracodawcę lub wyegzekwowanej przez Biuro Rozliczeń Krajowych – w przypadku kontroli biletów w pociągach,
  - 2) 12,3% kwoty za przesyłkę konduktorską nadaną bezpośrednio przez klienta i opłaconą przy nadaniu do pociągu,
  - 3) 50% od należności wyegzekwowanych za nieuzasadnione zatrzymanie pociągu.
7. Pracownicy drużyn konduktorskich wpłacają gotówkę z tytułu pobranych bezpośrednio w pociągu należności, o których mowa w ust. 3 do kasy wyznaczonej przez pracodawcę.
8. Pracownicy drużyn konduktorskich należną premię, o której mowa w ust. 5 otrzymują jednorazowo w terminie wypłaty wynagrodzenia.
9. Pracownicy drużyn konduktorskich otrzymują dodatek do premii za odprawę osób i rzeczy w pociągach, w wysokości 194,00 zł. brutto miesięcznie, z zastrzeżeniem ust. 10.
- 10) Dodatek, o którym mowa w ust.9 nie przysługuje w przypadku nie przepracowania żadnej zmiany w miesiącu.

## **Załącznik nr 19**

### **Urlop dodatkowy**

1. Pracownikowi zatrudnionemu w systemie równoważnego czasu pracy na stanowisku pracy (posterunku) czynnym nieprzerwanie całą dobę i wszystkie dni tygodnia gdzie następuje bezpośrednio przekazanie czynności lub na stanowisku pracy (posterunku), na którym suma technologicznych przerw w pracy nie przekracza 40 godzin w tygodniu przysługuje w roku kalendarzowym dodatkowy urlop w wymiarze 8 dni roboczych tj. 64 godziny (2 dni za kwartał) z zachowaniem prawa do wynagrodzenia obliczonego jak za urlop wypoczynkowy, z zastrzeżeniem ust.2
2. Urlop, o którym mowa w ust. 1 nie przysługuje pracownikom zatrudnionym w systemie równoważnym, w przypadku gdy praca jest wykonywana co drugi dzień w wymiarze do 12 godzin lub gdy praca nie jest wykonywana w systemie zmianowym, łącznie z nocami.
3. Pracownikom zatrudnionym w jednostkach organizacyjnych wchodzących w skład „PKP Intercity” S.A. po dniu wejścia w życie Układu urlop, o którym mowa w ust. 1 przysługuje po 18 miesiącach pracy w w/w jednostkach.
4. Urlop dodatkowy za dany kwartał nie przysługuje, jeżeli:
  - 1) pracownik był nieprzerwanie co najmniej 1 miesiąc (30 dni) nieobecny w pracy z powodu:
    - b) urlopu bezpłatnego,
    - c) urlopu wychowawczego,
    - d) odbywania ćwiczeń wojskowych,
    - e) tymczasowego aresztowania,
    - f) choroby, z wyjątkiem choroby spowodowanej wypadkiem w pracy lub chorobą zawodową, urlopu macierzyńskiego, świadczenia rehabilitacyjnego.
  - 2) pracownik nieprzerwanie co najmniej 1 miesiąc (30 dni) nie wykonywał czynności na stanowisku i w systemie, o którym mowa w ust. 1, z wyjątkiem urlopu wypoczynkowego.
5. Urlop dodatkowy udzielany jest w dni, które dla pracownika są dniami pracy, zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy.
6. Urlop dodatkowy udzielany jest po zakończonym kwartale w terminie uzgodnionym z pracownikiem, przed sporządzeniem rozkładów czasu pracy, na dany miesiąc w kolejnym kwartale.

**Załącznik nr 20**  
**Fundusz nagrodowy**

1. Fundusz nagrodowy może być tworzony do wysokości 0,1% środków na wynagrodzenia określonych w budżecie Spółki.
2. Fundusz nagrodowy przeznaczony jest na indywidualne nagrody dla pracowników jednostek organizacyjnych Spółki za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.
3. Dysponentem funduszu nagrodowego jest Prezes Zarządu Spółki.
4. Uruchomienie wypłaty z funduszu nagrodowego następuje na umotywowany wniosek dyrektora jednostki organizacyjnej/dyrektora biura/ponadzakładowej organizacji związkowej.
5. Środki funduszu nagrodowego niewykorzystane w danym roku kalendarzowym nie przechodzą na kolejny rok kalendarzowy.

## Załącznik nr 21

### Wynagrodzenie za czynności dodatkowe

Za wykonywanie wymienionych poniżej dodatkowych czynności, które zostały pracownikowi zlecone przez pracodawcę i nie stanowią czynności podstawowych określonych w kompetencyjnym opisie stanowiska lub karcie charakterystyki stanowiska pracy, ustala się wynagrodzenie dodatkowe w kwocie:

Lp.	Rodzaj czynności dodatkowych	Stawka dodatkowego wynagrodzenia (w zł) za jedną godzinę efektywną pracy przy wykonywaniu dodatkowych czynności
1.	Sporządzanie sprawozdań w kasach krajowych	0,30
2.	Sporządzanie sprawozdań w kasach międzynarodowych	0,40
3.	Sporządzanie sprawozdań w kasach dopłat	0,60
4.	Wyplata pożyczek z kasy PKZP	0,60
5.	Prowadzenie księgowości PKZP	1,60
6.	Opróżnianie instalacji sanitarnych w obiegu zamkniętym i wywóz nieczystości z wagonów	2,50
7.	Wykonywanie w miesiącach lipiec i sierpień czynności: kasjera w kasach oraz doradcy klienta w COK, w następujących lokalizacjach: <ul style="list-style-type: none"><li>• Warszawa Wschodnia, Centralna, Zachodnia,</li><li>• Gdańsk Główny,</li><li>• Gdynia Główna,</li><li>• Katowice,</li><li>• Kraków Główny,</li><li>• Poznań Główny,</li><li>• Wrocław Główny.</li></ul>	1,00
8.	Wykonywanie czynności manewrowego i ustawiacza w miesiącu lipiec i sierpień	1,50

**Załącznik nr 22**  
**Dodatek za język migowy**

1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku bezpośrednio związanym z obsługą klienta posiadającemu udokumentowaną umiejętność posługiwania się językiem migowym przysługuje miesięczny dodatek w wysokości 80,00 złotych brutto.
2. Umiejętność posługiwania się językiem, o którym, mowa w ust. 1, należy poświadczyć zaświadczeniem wystawionym przez Polski Związek Głuchych o ukończeniu kursu co najmniej na poziomie doskonalącym (II stopień) z oceną co najmniej dobrą.
3. Dodatek za umiejętność posługiwania się językiem, o którym mowa w ust.1 przysługuje pracownikom Spółki, którzy w karcie charakterystyki stanowiska pracy lub opisie kompetencyjnym stanowiska pracy posiadają przydzielone czynności wymagające znajomości języka migowego.
4. Pracodawca zleca przeprowadzeni postępowania potwierdzającego znajomość języka migowego w okresach raz na 24 miesiące.
5. Termin postępowania potwierdzającego, o którym mowa w ust. 4 pracodawca podaje do wiadomości zainteresowanych, co najmniej 1 miesiąc przed planowanym postępowaniem.
6. W przypadku potwierdzenia nie wystarczającej umiejętności posługiwania się językiem migowym w postępowaniu, o którym mowa w ust. 4 pracownik traci prawo do wypłaty dodatku wymienionego w ust. 1.