# ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY

**DLA**

**PRACOWNIKÓW**

**„PKP POLSKIE LINIE KOLEJOWE Spółka Akcyjna”**

**zawarty w dniu 11 stycznia 2005r.**

**(tekst jednolity z dnia 29 listopada 2016 r.)**

**w Warszawie**

**pomiędzy**

**PKP POLSKIE LINIE KOLEJOWE S.A.**

**z siedzibą w Warszawie, przy ul. Targowej 74, 03-734 Warszawa**

**a**

1. Radą Krajową Federacji Związków Zawodowych Pracowników Polskich Kolei Państwowych
00-378 Warszawa, ul. Stefana Jaracza 2
2. Radą Sekcji Krajowej Kolejarzy Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”

 03-734 Warszawa, ul. Targowa 74

1. Radą Krajową Związku Zawodowego Dyżurnych Ruchu Polskich Kolei Państwowych
03-734 Warszawa, ul. Targowa 74
2. Radą Główną Federacji Związków Zawodowych Pracowników Automatyki
i Telekomunikacji PKP

 03-734 Warszawa, ul. Targowa 74

1. Zarządem Głównym Związku Zawodowego Administracji PKP

40-202 Katowice, Al. Roździeńskiego 1

1. Prezydium Rady Krajowej Autonomicznych Związków Zawodowych Transportu Kolejowego
76-200 Słupsk, ul. Kołłątaja 32
2. Międzyzakładową Komisją Związkową Wolnego Związku Zawodowego Kolejarzy
47-220 Kędzierzyn Koźle, ul. Dworcowa 1
3. Radą Główną Związku Zawodowego Dyspozytorów Polskich Kolei Państwowych
03-734 Warszawa, ul. Targowa 74
4. Zarządem Krajowym Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Straży Ochrony Kolei
03-734 Warszawa, ul. Targowa 74

1. Zarządem Krajowym Związku Zawodowego Pracowników Warsztatowych
40-202 Katowice, Al. Roździeńskiego 1
2. Zarządem Związku Zawodowego Dyspozytorów Polskich Linii Kolejowych
03-734 Warszawa, ul. Targowa 74
3. Zarządem Związku Zawodowego Pracowników Budowlanych przy PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. Zakład Linii Kolejowych w Zielonej Górze
65-025 Zielona Góra, ul. Traugutta 10
4. Międzyzakładową Komisją Związkową Związku Zawodowego „KONTRA”
58-303 Wałbrzych, ul. Gdyńska 6/16
5. Zarządem Związku Zawodowego Pracowników Kolejowych w Iławie
14-200 Iława, ul. Dworcowa 7
6. Krajową Sekcją Kolejarzy Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność 80”

 03-734 Warszawa, ul. Targowa 74

1. Radą Regionalną Związku Zawodowego Pracowników Kolejowych Regionu Kujaw i Pomorza

 86-300 Grudziądz, ul. Batorego 6 m.13

1. Zarządem Związku Zawodowego Pracowników Eksploatacji i Diagnostyki

 14-200 Iława, ul. Wiejska 7

1. Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Infrastruktury Transportu Kolejowego w Polsce

 90-002 Łódź, ul. Tuwima 28

1. Zarządem Głównym Federacji Związków Zawodowych Pracowników Dróg Żelaznych

 03-734 Warszawa, ul. Targowa 74

1. Organizacją Zakładową Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Funkcjonariuszy Straży Ochrony Kolei

 00-801 Warszawa, ul. Chmielna 73A/4

Strony zawierają niniejszy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników
„PKP Polskie Linie Kolejowe Spółka Akcyjna” w celu unormowania treści stosunków pracy, zgodnie z przepisami prawa obowiązującego w Rzeczypospolitej Polskiej.

 **Strony wyrażają przekonanie,** że postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników „ PKP Polskie Linie Kolejowe Spółka Akcyjna”:

* będą sprzyjać integracji pracowników wokół misji i celów „PKP Polskie Linie Kolejowe Spółka Akcyjna”, w której są zatrudnieni,
* będą służyć 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,
* powinny zapobiegać konfliktom i sporom,
* wpłyną na wytworzenie silnych więzi między Spółką „PKP Polskie Linie Kolejowe Spółka Akcyjna” i pracownikami.

**SPIS TREŚCI** STR.

Rozdział I Postanowienia ogólne 5

Rozdział II Stosunek pracy 8

Rozdział III Obowiązki pracodawcy i pracownika 11

Rozdział IV Zasady wynagradzania pracowników i inne świadczenia 13

Rozdział V Odpowiedzialność materialna pracowników 17

Rozdział VI Dokształcanie, szkolenie i doskonalenie zawodowe 18

Rozdział VII Nagrody i wyróżnienia 20

Rozdział VIII Czas pracy 22

Rozdział IX Urlopy pracownicze 27

Rozdział X Bezpieczeństwo i higiena pracy 29

Rozdział XI Działalność socjalna 32

Rozdział XII Uprawnienia pracownicze 33

Rozdział XIII Wzajemne zobowiązania stron Układu 34

Rozdział XIV Postanowienia przejściowe i końcowe 35

Załącznik nr 1 Tabela stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania 41

Załącznik nr 2 Tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego 57

Załącznik nr 3 Dodatek funkcyjny 59

Załącznik nr 4 Premia 60

Załącznik nr 5 Dodatek za staż pracy 61

Załącznik nr 6 Deputat węglowy 62

Załącznik nr 7 Fundusz nagrodowy 63

Załącznik nr 7a Premia za realizację zadań inwestycyjnych 64

Załącznik nr 8 Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
w niedziele i święta oraz dodatkowe wynagrodzenie

za pracę w porze nocnej 65

Załącznik nr 9 Dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych 66

Załącznik nr 10 Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek
 choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną 68

Załącznik nr 11 Dodatek wyrównawczy 69

Załącznik nr 12 Nagrody jubileuszowe 70

Załącznik nr 13 Odprawa rentowa lub emerytalna 72

Załącznik nr 14 Rodzaje prac, które powinny być wykonywane przez
co najmniej dwie osoby 74

Załącznik nr 15 uchylony 75

Załącznik nr 16 uchylony 75

Załącznik nr 17 Zasady i warunki podnoszenia kwalifikacji zawodowych

i wykształcenia ogólnego pracowników 76

# Rozdział I

# Postanowienia ogólne

§ 1

1. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników „PKP Polskie Linie Kolejowe Spółka Akcyjna”, zwany dalej Układem stosuje się do pracowników zatrudnionych w Spółce Akcyjnej „ PKP Polskie Linie Kolejowe ”, z zastrzeżeniem ust. 2-3.
2. Układu nie stosuje się do Członków Zarządu Spółki z wyjątkiem postanowień rozdziału IV §17 i §23, VI, VII, IX, X, XI, XII załącznika nr 10, 16, 17 oraz załącznika nr 13 chyba, że organ właścicielski postanowi inaczej.
3. Układu nie stosuje się do:

 1) kierowników jednostek organizacyjnych Spółki i ich zastępców,

2) kierowników komórek organizacyjnych i ich zastępców w Centrali Spółki oraz pracowników zatrudnionych na niektórych stanowiskach samodzielnych
w Centrali Spółki tj. :

* dyrektora biura,
* regionalnego dyrektora finansowego ds. inwestycji,
* zastępcy dyrektora biura,
* dyrektora projektu,
* rzecznika prasowego,
* asystenta zarządu,
* naczelnika wydziału,
* głównego archiwisty,
* kierownika kontraktu,
* koordynatora ICT,
* koordynatora radcę prawnego;

3) kierowników niektórych komórek organizacyjnych i ich zastępców w jednostkach organizacyjnych Spółki tj. :

* komendanta Komendy Regionalnej SOK,
* zastępcy komendanta Komendy Regionalnej SOK,
* komendanta Ośrodka SOK,
* dyrektora projektu,
* naczelnika wydziału,
* naczelnika działu,
* głównego dyspozytora,
* naczelnika ekspozytury,
* zastępcy naczelnika ekspozytury,
* naczelnika sekcji,
* zastępcy naczelnika sekcji,

#### 4) kierowników niektórych komórek organizacyjnych i ich zastępców w jednostkach organizacyjnych Spółki realizujących proces inwestycyjny:

* dyrektora regionu,
* zastępcy dyrektora regionu,
* dyrektora projektu,
* zastępcy dyrektora projektu,
* kierownika kontraktu,

z wyjątkiem postanowień rozdziału III § 11, rozdziału IV §17 i §21 - §23, VI, VII, IX, X, XI, XII oraz załączników nr 7, 7a, 10, 12, 13, 16, 17.

Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych na ww. stanowiskach określają odrębne przepisy.

1. Układ stosuje się w zakresie w nim wskazanym, również do emerytów, rencistów, osób pobierających świadczenie przedemerytalne oraz członków ich rodzin.

§ 2

1. Ilekroć w Układzie jest mowa o:

1. „przepisach odrębnych” – należy przez to rozumieć ustawowe przepisy prawa pracy oraz akty wykonawcze wydane na ich podstawie, a także akty wewnętrzne wydawane przez organy statutowe Spółki.
2. „ regulaminie pracy ‘’ – należy przez to rozumieć regulamin pracy, który ustala kierownik jednostki organizacyjnej w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi,
3. „najniższym wynagrodzeniu” – należy przez to rozumieć minimalne wynagrodzenie za pracę określone w ustawie z dnia 10 października 2002r.
o minimalnym wynagrodzeniu za pracę ( Dz. U. nr 200, poz. 1679 w brzmieniu obowiązującym ),
4. „pracy na kolei” – należy przez to rozumieć:
5. okresy pracy u pracodawcy,
6. okresy pracy w jednostkach organizacyjnych przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe”,
7. poprzednie okresy pracy u pozostałych pracodawców zrzeszonych
w Związku Pracodawców Kolejowych.
8. inne okresy, jeżeli z mocy przepisów odrębnych podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
9. PKP PLK S. A. – należy przez to rozumieć PKP Polskie Linie Kolejowe S.A.,
10. „jednostka organizacyjna Spółki” – należy przez to rozumieć jednostki wymienione w regulaminie organizacyjnym Spółki PKP PLK S.A.,
11. „komórka wykonawcza‘’ – należy przez to rozumieć komórki przewidziane regulaminem organizacyjnym jednostki organizacyjnej,
12. PUZP – należy przez to rozumieć Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników zatrudnionych przez pracodawców zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych,
13. „organizacjach związkowych” – należy przez to rozumieć zakładowe lub międzyzakładowe organizacje związkowe,

2. W PKP PLK S.A. czynności pracodawcy wykonują z zastrzeżeniem kompetencji Zarządu PKP PLK S.A. :

1. Prezes Zarządu PKP PLK S.A. – w odniesieniu do kierowników jednostek organizacyjnych bezpośrednio podległych Zarządowi,
2. Kierownicy pozostałych jednostek organizacyjnych zwani dalej „kierownikiem jednostki organizacyjnej” – w odniesieniu do podległych im pracowników.

## Rozdział II

**Stosunek pracy**

§ 3

1. Stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę według zasad określonych przepisami Kodeksu pracy.
2. Podstawową formą umowy o pracę stosowaną dla pracowników objętych Układem jest umowa na czas nie określony.
3. Umowę o pracę zawiera się na piśmie z wyraźnym określeniem rodzaju
i warunków pracy i płacy, a w szczególności:
4. rodzaj pracy,
5. miejsce wykonania pracy, przy czym uwzględniając specyfikę pracy,
w tym  konieczność przemieszczania się w czasie trwania zmiany roboczej, oraz wykonywane czynności, „miejsce pracy” może być określone jako:

- obszar działania jednostki organizacyjnej, lub

- obszar działania wykonawczej komórki organizacyjnej, lub

 - stałe punkty (jeden lub więcej) w znaczeniu geograficznym,
w szczególności dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach związanych z prowadzeniem  ruchu pociągów,

1. wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
2. wymiar czasu pracy,
3. termin rozpoczęcia pracy.
4. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdza pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.

§ 4

Stosunek pracy ustaje w przypadkach określonych w Kodeksie pracy.

§ 5

Wypowiedzenie przez kierownika jednostki organizacyjnej umowy o pracę dokonywane jest w formie pisemnej i powinno zawierać :

1) Przyczyny uzasadniające wypowiedzenie

2) Okres wypowiedzenia

3) Termin rozwiązania stosunku pracy

4) Pouczenie o przysługujących środkach odwoławczych

5) Uprawnienia pracownika w okresie wypowiedzenia.

§ 6

1. W przypadkach, w których przepisy Kodeksu pracy przewidują obowiązek konsultacji zamiaru rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, reprezentująca pracownika organizacja związkowa, może zgłosić na piśmie umotywowane zastrzeżenia, w terminach określonych w Kodeksie pracy, z zastrzeżeniem ust.2.
2. W przypadku zamiaru zastosowania wypowiedzenia pracownikowi omowy o pracę zawartej na czas nie określony organizacja związkowa reprezentująca pracownika może zgłosić umotywowane zastrzeżenie na piśmie nie później jednak niż w ciągu 5 dni roboczych licząc od dnia następnego po dniu otrzymania zawiadomienia.

§ 7

1. Jeżeli rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy zawartego na czas nie określony następuje z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, określonych
w artykule 361 Kodeksu pracy, a strony stosunku pracy ustalą wcześniejszy niż jeden miesiąc termin rozwiązania stosunku pracy, to pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, obliczonego jak za urlop wypoczynkowy.
2. Odszkodowanie, o którym mowa w ust. 1 przysługuje pracownikowi, którego nieprzerwany staż pracy na kolei, przed ustaniem stosunku pracy w PKP PLK S.A. wynosi co najmniej ostatnie 15 lat.

§ 8

1. Jeżeli rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nie określony następuje
z przyczyn niedotyczących pracowników i dotyczy liczby pracowników, o której mowa w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. Nr 90, poz. 844 ze zmianami), to okres wypowiedzenia wynosi:
2. 4 miesiące - jeżeli pracownik był zatrudniony na kolei, w rozumieniu § 2 ust.1 pkt 4 na stanowisku związanym z prowadzeniem i utrzymaniem ruchu kolejowego, nieprzerwanie, co najmniej ostatnie 15 lat,
3. 6 miesięcy - bez względu na zajmowane stanowisko, jeżeli pracownik był zatrudniony na kolei, w rozumieniu § 2 ust.1 pkt 4, nieprzerwanie
co najmniej ostatnie 20 lat.

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

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

§ 9

Pierwszeństwo w przyjęciu do pracy ma osoba uprzednio zwolniona z pracy
w PKP PLK S.A. z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli wystąpi z wnioskiem o zatrudnienie nie później niż w ciągu osiemnastu miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy i jeżeli pracodawca poszukuje pracowników z kwalifikacjami, które posiada ubiegający się o ponowne zatrudnienie.

§ 10

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

## Rozdział III

**Obowiązki pracodawcy i pracownika**

§ 11

1. Podstawowe obowiązki pracodawcy określone są w kodeksie pracy.
2. Pracownik pełniący funkcję osoby kierującej pracownikami obowiązany jest
w szczególności:
3. w ramach swych kompetencji wypełniać sumiennie wszelkie obowiązki pracodawcy wobec podległych mu pracowników, szanować ich godność
i respektować ich uprawnienia oraz dawać podwładnym przykład wzorowego pełnienia obowiązków pracowniczych,
4. prawidłowo organizować pracę, przestrzegać ustalonych rozkładów czasu pracy,
5. udostępniać lub przekazywać pracownikowi, gdy przepisy odrębne tak stanowią, za pisemnym potwierdzeniem, obowiązujące przepisy i instrukcje na danym stanowisku pracy i zaznajamiać go z nimi,
6. pisemnie określić zakres obowiązków, w sytuacji gdy nie wynika to
z obowiązujących przepisów,
7. zapewnić obsadę stanowiska pracy nie później niż w ciągu 4 godzin od zakończenia ustalonego czasu pracy pracownika.
8. utrzymywać porządek w kierowanej lub nadzorowanej przez siebie jednostce organizacyjnej, komórce lub zespole, a w przypadku jego naruszenia zabezpieczać niezbędne dowody przewinienia,
9. wyróżniać i nagradzać pracowników w miarę ich zasług zawodowych,
10. przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu w sposób bezpośredni
lub pośredni, w szczególności ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację   seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy,
11. udostępniać pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania
w zatrudnieniu w sposób przyjęty w kierowanej jednostce organizacyjnej,
12. przeciwdziałać mobbingowi.
13. Osoba kierująca pracownikami ponosi odpowiedzialność pracowniczą
za celowość i słuszność wydawanych przez siebie poleceń i decyzji.

§ 12

1. Podstawowe obowiązki pracownika określone są w kodeksie pracy.

2. Pracownik obowiązany jest w szczególności:

1. zapoznać się i przestrzegać przepisy obowiązujące na danym stanowisku pracy,
2. zapobiegać wszystkiemu, co zagraża: bezpieczeństwu ruchu kolejowego, bezpieczeństwu ludzi, mienia pracodawcy lub powierzonego do przewozu,
3. zachowywać się uprzejmie w stosunku do osób korzystających z usług kolei,
a w razie potrzeby służyć im radą i pomocą, w zakresie wykonywanych czynności na danym stanowisku pracy,
4. zgłaszać się do pracy punktualnie oraz w stanie umożliwiającym należyte jej wykonywanie,
5. dbać o podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz uzupełniać je w terminie
w sposób ustalony przepisami odrębnymi,
6. wykonywać powierzone czynności na stanowisku pracy, aż do przybycia zmiany, nie dłużej jednak niż przez 4 godziny od zakończenia zmiany przewidzianej rozkładem czasu pracy,
7. niezwłocznie zawiadomić osobę bezpośrednio kierującą pracownikami
o każdej przeszkodzie uniemożliwiającej mu stawienie się do pracy lub jej wykonywanie a wymagane dowody usprawiedliwiające nieobecności w pracy przedłożyć w terminach ustalonych przepisami odrębnymi,
8. informować osobę kierującą pracownikami o aktualnym miejscu zameldowania i adresie do korespondencji,
9. poddawać się badaniom lekarskim w przypadkach określonych przepisami odrębnymi.

**Rozdział IV**

**Zasady wynagradzania pracowników i inne świadczenia**

§ 13

1. Podstawą systemu wynagradzania jest tabela stanowisk, kwalifikacji
i zaszeregowania.
2. Tabela stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania określa:
3. nazwę stanowiska,
4. kwalifikacje,
5. staż pracy,
6. kategorie zaszeregowania.

§ 14

1. Ustala się :
2. Tabelę stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania, stanowiącą załącznik nr 1 do Układu,
3. Tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego,
4. Dodatek funkcyjny, stanowiący załącznik nr 3 do Układu,
5. Premię, stanowiącą załącznik nr 4 do Układu,
6. Dodatek za staż pracy, stanowiący załącznik nr 5 do Układu,
7. Deputat węglowy, stanowiący załącznik nr 6 do Układu,
8. Fundusz nagrodowy, stanowiący załącznik nr 7 do Układu,

 7a) Fundusz premii za realizację zadań inwestycyjnych, stanowiący
             załącznik nr 7a do Układu,

1. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta oraz dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej, stanowiące załącznik nr 8 do Układu,
2. Dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych
i niebezpiecznych, stanowiące załącznik nr 9 do Układu,
3. Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, stanowiące załącznik nr 10 do Układu,
4. Dodatek wyrównawczy, stanowiący załącznik nr 11 do Układu,
5. Nagrody jubileuszowe, stanowiące załącznik nr 12 do Układu,
6. Odprawę rentową lub emerytalną, stanowiącą załącznik nr 13 do Układu,
7. Rodzaje prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby, stanowiące załącznik nr 14 do Układu,
8. uchylony,
9. uchylony,
10. Zasady i warunki podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego pracowników, stanowiące załącznik nr 17 do Układu.

§15

1. Pracownikowi przysługuje za wykonaną pracę wynagrodzenie zasadnicze, wynikające z przyznanej kategorii zaszeregowania oraz inne dodatki i składniki wynagrodzenia wynikające z Układu.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust.1 ulega zmniejszeniu za okres pobierania zasiłku chorobowego określonego przepisami odrębnymi.

§16

Rozpiętość stawek wynagrodzenia zasadniczego, wyrażona stosunkiem stawki maksymalnej w kategorii najwyższej do stawki minimalnej w kategorii najniższej, dla wszystkich stanowisk, nie może być mniejsza niż 3 : 1.

§17

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania zasiłku z tytułuniezdolności do pracy wskutek chorobypo jego rozwiązaniu, rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna na zasadach określonych
w kodeksie pracy, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. W razie śmierci pracownika w następstwie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna, o której mowa w ust.1**,** zwiększona o 100 %.
3. W razie śmierci pracownika w następstwie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej pracodawca ponosi udokumentowane koszty pogrzebu, jednak
w wysokości nie większej niż kwota zasiłku pogrzebowego wynikająca
z przepisów odrębnych. Prawo to przysługuje niezależnie od innych świadczeń należnych rodzinie zmarłego.
4. Kierownik jednostki organizacyjnej jest obowiązany niezwłocznie powiadomić rodzinę o śmierci pracownika w pracy i przysługujących rodzinie świadczeniach.

§18

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

§19

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

§ 20

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

§ 21

Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy
w związku z przeprowadzanymi badaniami lekarskimi zleconymi przez pracodawcę
z uwzględnieniem postanowień § 37 ust. 3 pkt 1.

§ 22

1. Pracownik za czas obowiązkowych szkoleń i egzaminów oraz za udział
w postępowaniu wyjaśniającym prowadzonym przez pracodawcę zachowuje prawo do wynagrodzenia.
2. Pracownikowi realizującemu proces szkoleń wewnątrzzakładowych oraz biorącemu udział w pracach komisji egzaminacyjnych powołanych na wniosek pracodawcy może być przyznane dodatkowe wynagrodzenie według przepisów odrębnych.

§ 23

Z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju lub poza granicami kraju oraz
w przypadku wykonywania badań lekarskich poza miejscem zamieszkania lub stałym miejscem pracy określonym w umowie o pracę, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową na warunkach określonych przepisami wydanymi przez ministra właściwego do spraw pracy.

§ 24

1. Pracownik otrzymuje wynagrodzenie płatne jednorazowo z dołu do 10 dnia każdego miesiąca następującego po miesiącu, za który to wynagrodzenie przysługuje.

1. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym
od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
2. Obowiązek wypłacenia wynagrodzenia może być spełniony w inny sposób niż
do rąk pracownika.

**Rozdział V**

**Odpowiedzialność materialna pracowników**

§ 25

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**

**Dokształcanie, szkolenie i doskonalenie zawodowe**

§ 26

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

§ 27

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

§ 28

1. Pracodawca, stosownie do potrzeb, ułatwia pracownikom uzupełnienie, podnoszenie i zdobywanie nowych kwalifikacji zawodowych.
2. Pracownikom, o którym mowa w ust.1 pracodawca umożliwia wykorzystanie nabytych umiejętności.
3. Formy i zakres pomocy pracodawcy oraz ułatwień dla pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe określają przepisy odrębne, z zastrzeżeniem § 30 .

§ 29

Pracodawca corocznie ustala, w ramach budżetu Spółki, wielkość środków przeznaczonych na szkolenie pracowników.

§ 30

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

§ 31

Pracownicy prowadzący zajęcia na szkoleniach wewnątrzzakładowych organizowanych przez pracodawcę oraz biorący udział w pracach komisji egzaminacyjnych powołanych na wniosek pracodawcy, zachowują prawo do wynagrodzenia w miejscu pracy.

§ 32

Zasady i warunki podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego pracowników określa załącznik nr 17 do Układu.

**Rozdział VII**

**Nagrody i wyróżnienia**

§ 33

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

§ 34

1. Pracownikowi wyróżnionemu odznaczeniem państwowym lub odznaką honorową, o których mowa w § 33 ust. 1 przysługuje nagroda pieniężna w wysokości 50 % jednomiesięcznego przeciętnego wynagrodzenia w PKP PLK S.A. za okres poprzedniego roku, z zastrzeżeniem ust. 2 – 3.
2. Pracownikowi, wyróżnionemu wielokrotnie w danym roku kalendarzowym przysługuje nagroda pieniężna tylko z jednego tytułu.
3. Nagroda pieniężna wypłacana jest przez kierownika jednostki organizacyjnej, który był wnioskodawcą wyróżnienia lub akceptował wniosek o wyróżnienie
z zastrzeżeniem ust.4.
4. Jeżeli pracownik w dniu wręczenia wyróżnienia pozostaje w stosunku pracy
u nowego kierownika jednostki organizacyjnej, nagroda pieniężna wypłacana jest przez tego kierownika.

§ 35

1. Z okazji Święta Kolejarza pracownik zatrudniony na kolei powyżej 1 roku nabywa prawo do nagrody pieniężnej w roku wdrożenia Układu w wysokości 10% jednomiesięcznego przeciętnego wynagrodzenia w PKP PLK S.A. za okres poprzedniego roku.
2. Wysokość nagrody, o której mowa w ust.1, w kolejnych latach będzie:

- korygowana o średnioroczny wskaźnik inflacji ogłaszany przez Prezesa GUS

lub

 - przedmiotem odrębnych negocjacji.

1. Postanowień ust.1 nie stosuje się do pracowników:
	1. pozostających w skutkach wymierzonych kar porządkowych ;
	2. wobec których zastosowano zmianę warunków umowy o pracę za naruszenie obowiązków pracowniczych w okresie ostatnich 12 miesięcy.

§ 36

Wynagrodzenie o którym mowa w § 34 ust.1 i § 35 ust.1 ogłasza odrębną decyzją Prezes Zarządu PKP PLK S.A. nie później niż do końca I półrocza każdego roku.

**Rozdział VIII**

**Czas pracy**

§ 37

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.
2. Sposób potwierdzania rozpoczęcia i zakończenia pracy określa regulamin pracy
3. Do czasu pracy zalicza się w szczególności czas:
4. badań lekarskich zleconych przez pracodawcę,
5. szkoleń i egzaminów wymaganych do kontynuowania pracy na zajmowanym stanowisku,
6. udziału pracownika w postępowaniu wyjaśniającym prowadzonym przez pracodawcę,

z uwzględnieniem odpowiednio postanowień § 21 i § 22 ust.1.

§ 38

1. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin
w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w miesięcznym okresie rozliczeniowym, z zastrzeżeniem postanowień § 43.
2. Czas pracy kierowców regulują przepisy odrębne.
3. Przez dobę (dobę pracowniczą) należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

§ 39

1. Obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym oblicza się:
2. mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie
3. dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadającego od poniedziałku do piątku.
4. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin.
5. Wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym, ulega w tym okresie obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy.
6. Dzień 25 listopada - Święto Kolejarza obniża wymiar czasu pracy w okresie rozliczeniowym o 8 godzin.

§ 40

Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.

§ 41

1. Pracownik powinien korzystać w każdym tygodniu z co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego, za wyjątkiem przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii do których mają zastosowanie przepisy odrębne.
2. Pracownikowi zatrudnionemu w systemie równoważnego czasu pracy po okresie pracy należy zapewnić okres odpoczynku. Okres tego odpoczynku powinien wynosić tyle godzin, ile trwała poprzedzająca praca nie mniej jednak niż 12 godzin.

§ 42

1. Pracownicy mogą być zatrudniani w następujących systemach czasu pracy:
2. podstawowego czasu pracy,
3. równoważnego czasu pracy.
4. Stosowanie innych systemów czasu pracy reguluje Kodeks pracy.
5. Praca zmianowa jest dopuszczalna bez względu na stosowany system czasu pracy.

§ 43

1. System równoważnego czasu pracy może być stosowany na stanowiskach
i posterunkach związanych z prowadzeniem ruchu pociągów, naprawami
i utrzymaniem infrastruktury kolejowej, straży ochrony kolei oraz w innych przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją.
2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, po wyrażeniu na to zgody przez organizacje związkowe, a jeżeli takie organizacje nie działają w jednostce organizacyjnej – po uprzednim zawiadomieniu właściwego inspektora pracy – okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do trzech miesięcy.

W jednostce organizacyjnej mogą być stosowane różne okresy rozliczeniowe dla różnych grup pracowniczych.

1. W systemie równoważnego czasu pracy dobowy wymiar czasu pracy może być przedłużony do 12 godzin na dobę.

Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony dniami wolnymi od pracy lub krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach w przypadkach określonych w § 44 ust. 2 i 3.

§ 44

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

§ 45

1. Pracownicy wykonują pracę według ustalonych rozkładów czasu pracy.
2. Rozkład czasu pracy powinien określać w szczególności:
3. godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy,
4. liczbę zmian rozłożonych równomiernie w przyjętym okresie rozliczeniowym,
5. czas pracy dla każdej zmiany w poszczególnych dobach,
6. dni wolne od pracy w zamian za pracę w niedziele i święta,
7. dni wolne od pracy wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy,
8. wymiar czasu pracy w okresie rozliczeniowym,
9. czas badań lekarskich zleconych przez pracodawcę,
10. czas obowiązkowych szkoleń i egzaminów.
11. Zmianę rozpoczynającą się w jednym dniu kalendarzowym, a kończącą się w następnym dniu kalendarzowym zalicza się do dnia początku tej zmiany
12. Pracownikom zatrudnionym w systemie równoważnego czasu pracy, rozkład  czasu pracy sporządzany jest na okres co najmniej jednego miesiąca
 i podawany do wiadomości na siedem dni przed rozpoczęciem pracy
  w okresie, na który ten rozkład został sporządzony, w sposób określony
  w regulaminie pracy.
13. W razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej, usunięcia awarii lub szczególnych potrzeb pracodawcy, a także na uzasadniony wniosek pracownika dopuszcza się wprowadzanie zmian do ustalonego na przyjęty okres rozliczeniowy rozkładu czasu pracy.

Tryb powiadamiania o dokonanych zmianach określa regulamin pracy.

§ 46

1. W każdym systemie czasu pracy, jeżeli przewiduje on rozkład czasu pracy obejmujący pracę w niedziele i święta, pracownikom zapewnia się łączną liczbę dni wolnych od pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym odpowiadającą
co najmniej liczbie niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy przypadających w tym okresie.
2. Dzień wolny, w zamian za pracę w niedzielę i święta, udzielany jest po zakończeniu doby pracowniczej od godziny 6.00 do godziny 6.00 następnego dnia, chyba, że w regulaminie pracy określono inne godziny rozpoczęcia i zakończenia dnia wolnego.
3. W zamian za pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy udziela się dnia wolnego od pracy, który może być przyznany bezpośrednio po zakończeniu doby pracowniczej.

§ 47

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.

1a. Za pracę w godzinach nadliczbowych uznaje się także pracę wykonywaną ponad obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, o którym mowa w § 39.

1. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:
	1. konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
	2. szczególnych potrzeb pracodawcy.
2. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca może udzielić pracownikowi czasu wolnego od pracy. Zasady udzielania czasu wolnego reguluje Kodeks pracy.
3. W razie rozwiązania umowy o pracę przed upływem okresu rozliczeniowego, pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia, obliczonego jak za pracę w godzinach nadliczbowych – z zastrzeżeniem ust. 1 - za czas przepracowany od początku okresu rozliczeniowego do dnia rozwiązania umowy
o pracę.
4. Liczba godzin nadliczbowych, przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w ust. 2 pkt 2, nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 200 godzin w roku kalendarzowym.

§ 48

Na wniosek organizacji związkowych kierownik jednostki organizacyjnej przedstawia informację rozliczenia godzin nadliczbowych po upływie przyjętego w jednostce organizacyjnej okresu rozliczeniowego.

§ 49

1. Pora nocna obejmuje 8 godzin między godziną 21.00 a 7.00.
2. Godziny rozpoczęcia i zakończenia pory nocnej określa regulamin pracy.
3. Pracę w porze nocnej w systemie równoważnego czasu pracy, dopuszcza się najwyżej przez dwie kolejne noce.
4. Postanowienie ust. 3 ma zastosowanie, gdy pracownik przepracował w porze nocnej co najmniej dwie godziny podczas zmiany.

§ 50

1. Za pracę w niedzielę i święto uważa się pracę wykonywaną między godziną 6.00 w tym dniu a godziną 6.00 w następnym dniu, chyba że w regulaminie pracy zostanie ustalona inna godzina.
2. Pracownik pracujący w niedziele powinien korzystać co najmniej raz na trzy tygodnie z niedzieli wolnej od pracy.

§ 51

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

**Rozdział IX**

**Urlopy pracownicze**

§ 52

1. Pracownicy mają prawo do urlopu wypoczynkowego na zasadach określonych przepisami Kodeksu pracy i przepisami odrębnymi.
2. W roku kalendarzowym, w którym rozwiązanie stosunku pracy następuje
w związku z nabyciem uprawnień emerytalnych lub przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi przysługuje urlop wypoczynkowy w pełnym wymiarze, niezależnie od daty rozwiązania stosunku pracy.
3. Urlop wypoczynkowy powinien być udzielany pracownikowi zgodnie z planem urlopów uzgodnionym z organizacjami związkowymi.
4. Kierownik jednostki organizacyjnej jest zobowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu
z wymiaru przysługującego pracownikowi w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

§ 53

1. Pracownikom zatrudnionym w systemie równoważnego czasu pracy przysługuje w roku kalendarzowym dodatkowy urlop w wymiarze 8 dni roboczych
z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, obliczonego jak za urlop wypoczynkowy, z zastrzeżeniem ust. 2-4.
2. Prawo do pierwszego dodatkowego urlopu, pracownik nabywa po upływie jednego miesiąca wykonywania pracy w systemie równoważnego czasu pracy. Prawo do kolejnych urlopów dodatkowych pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.
3. W przypadku przerwy w wykonywaniu pracy w systemie równoważnego czasu pracy, trwającej powyżej jednego miesiąca (z innych przyczyn niż urlop wypoczynkowy oraz nieobecność usprawiedliwiona w związku z chorobą pracownika, sprawowaniem opieki nad członkiem rodziny, sprawowaniem funkcji w organizacji związkowej), pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego urlopu w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy w systemie, o którym mowa
w ust. 1.
4. W przypadku ustania zatrudnienia w systemie, o którym mowa w ust. 1, prawo
do dodatkowego urlopu przysługuje w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w tym systemie.
5. Dodatkowy urlop jest planowany i udzielany na zasadach urlopu wypoczynkowego. Niewykorzystany dodatkowy urlop powinien być wykorzystany najpóźniej w terminie do końca III kwartału następnego roku kalendarzowego.
6. W zamian za dodatkowy urlop, na pisemny wniosek pracownika, wyrażony
w sposób określony w ust. 7 i 8, wypłacany jest ekwiwalent pieniężny.
7. Pracownicy posiadający prawo do dodatkowego urlopu, w terminie określonym
w odrębnym trybie, zobowiązani są do złożenia pisemnej deklaracji o sposobie korzystania z przysługującego im prawa, z zastrzeżeniem ust. 9.
8. Pracownicy nabywający prawo do dodatkowego urlopu po dniu 31.12.2014 r. zobowiązani są do złożenia deklaracji, o której mowa w ust. 7, nie później niż przed upływem jednego miesiąca od daty nabycia tego prawa.
9. Deklaracja, o której mowa w ust. 7 i 8, obowiązuje przez okres 5 lat kalendarzowych, bez możliwości jej zmiany w trakcie obowiązywania,
z zastrzeżeniem ust.10.
10. W szczególnie uzasadnionych przypadkach na umotywowany wniosek  pracownika zgodę na zmianę wyraża Dyrektor Biura Spraw Pracowniczych.
11. Do dnia 30 listopada roku, w którym upłynie okres 5 lat obowiązywania  deklaracji, pracownik zobowiązany jest do ponownego złożenia pisemnej  deklaracji na kolejny pięcioletni okres – z możliwością zmiany swojej poprzedniej  decyzji
o sposobie korzystania z przysługującego mu prawa do urlopu   dodatkowego.
12. Wypłata ekwiwalentu pieniężnego za przysługujący pracownikowi w danym roku kalendarzowym wymiar dodatkowego urlopu, ustalony zgodnie z ust. 1-4, następuje raz w roku, w terminie wypłaty wynagrodzenia za miesiąc listopad.

**Rozdział X**

# Bezpieczeństwo i higiena pracy

§ 54

1. Pracodawca zapewnia pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami.
2. Kierownik jednostki organizacyjnej zobowiązany jest zapewnić w szczególności:

1) odpowiednie pomieszczenia higieniczno – sanitarne i socjalne,

2) pracownikom zatrudnionym na otwartym terenie pomieszczenia do ogrzania się i suszenia odzieży,

3) korzystanie z wody zdatnej do picia,

4) środki utrzymania higieny osobistej oraz ręczniki bądź suszarki,

5) bezpieczną drogę dojścia do miejsc wykonywania pracy na terenie działania PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. oraz miejsc i pomieszczeń,
o których mowa w pkt. 1 - 3.

1. Obowiązki pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy odnoszą się odpowiednio do kierowników jednostek i komórek organizacyjnych oraz innych osób kierujących zespołami pracowników.

§ 55

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

§ 56

1. Pracodawca prowadzący działalność, która stwarza możliwość wystąpienia nagłego niebezpieczeństwa dla zdrowia lub życia pracowników, jest obowiązany podejmować działania zapobiegające takiemu niebezpieczeństwu, określone
w przepisach odrębnych.
2. Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby prace, przy których istnieje możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego, były wykonywane przez co najmniej dwie osoby.
3. Rodzaje prac, o których mowa w ust. 2, określa załącznik nr 14 do Układu.
4. Pracodawca jest obowiązany informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniem.
5. Rodzaje i zasady ustalania prac, przy których występują czynniki uciążliwe szkodliwe i niebezpieczne oraz zasady wypłacania dodatków za pracę w tych warunkach określa załącznik nr 9 do Układu.

§ 57

1. Pracodawca jest obowiązany stosować środki zapobiegające chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą.
2. Pracodawca jest obowiązany kierować pracowników na badania lekarskie
w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej. Rodzaje badań, terminy ich przeprowadzania oraz uprawnienia pracowników regulują przepisy odrębne.
3. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom dostęp do zestawów pierwszej pomocy i bieżąco uzupełniać ich wyposażenie. Liczba, usytuowanie
i wyposażenie zestawów powinno być ustalone w porozumieniu z lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami.
4. Pracodawca zapewnia nieodpłatnie pracownikom wykonującym pracę
w warunkach szczególnie uciążliwych:
	1. posiłki wydawane ze względów profilaktycznych,
	2. napoje, których rodzaj i temperatura powinny być dostosowane do warunków wykonywania pracy.

Zasady wydawania profilaktycznych posiłków i napojów określają przepisy odrębne.

5. uchylony

§ 58

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

§ 59

### Pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznychi szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz informować go o sposobie posługiwania się tymi środkami.

* + - 1. Rodzaje środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego, okres ich użytkowania, wysokość ekwiwalentu za pranie odzieży oraz wykaz prac wymagających stosowania wyżej wymienionych środków ustala pracodawca na szczeblu Spółki w porozumieniu z organizacjami związkowymi będącymi stroną Układu na zasadach określonych w przepisach odrębnych.
			2. Pracownikom może być przyznane prawo do odzieży identyfikacyjnej na podstawie przepisów odrębnych. Rodzaje i zasady stosowania odzieży identyfikacyjnej zostaną określone przepisami odrębnymi.

§ 60

Kierownik jednostki organizacyjnej jest zobowiązany podejmować działania zmierzające do wyeliminowania warunków narażających pracowników na działania czynników szkodliwych, uciążliwych i niebezpiecznych.

§ 61

Pracodawca corocznie ustala wielkość środków przeznaczonych na ochronę zdrowia i poprawę warunków pracy.

§ 62

 Kierownik jednostki organizacyjnej tworzy służbę bezpieczeństwa i higieny pracy na zasadach i warunkach określonych w przepisach odrębnych.

§ 63

1. W każdej jednostce organizacyjnej powołuje się komisję bezpieczeństwa i higieny pracy jako organ doradczy i opiniodawczy kierownika jednostki organizacyjnej.
2. Zadania komisji bezpieczeństwa i higieny pracy regulują przepisy odrębne.

§ 64

1. W każdej jednostce organizacyjnej powinna działać społeczna inspekcja pracy, której wybór organizują zakładowe organizacje związkowe.
2. Zakres działania społecznej inspekcji pracy regulują przepisy odrębne.

Rozdział XI

# Działalność socjalna

§ 65

PKP PLK S.A. tworzy zakładowy fundusz świadczeń socjalnych zwany dalej funduszem według zasad określonych w ustawie z dnia 4 marca 1994 r.
o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335
ze zm.).

§ 66

PKP PLK S.A. dokonuje obligatoryjnie zwiększenia funduszu, o którym mowa w art. 5 ust. 5 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

§ 67

Równowartość podstawowego odpisu rocznego, o którym mowa w art.5 ustawy jest przekazywana na odrębne rachunki bankowe jednostek organizacyjnych w terminach i wysokościach jak niżej :

* 1. 75 % kwoty stanowiącej równowartość odpisu rocznego w terminie do dnia 31 maja,
	2. 25 % kwoty stanowiącej równowartość odpisu rocznego w terminie do dnia
	30 września.

§ 68

Szczegółowe zasady korzystania i gospodarowania środkami funduszu określają w oparciu o postanowienia ustawy zakładowe regulaminy funduszu świadczeń socjalnych.

**Rozdział XII**

**Uprawnienia pracownicze**

**Uprawnienia do kolejowych świadczeń przejazdowych**

§ 79

Pracownikom, emerytom i rencistom pobierającym emeryturę lub rentę, osobom pobierającym świadczenie przedemerytalne oraz członkom ich rodzin, przysługują uprawnienia do ulgowych świadczeń przejazdowych na zasadach określonych
w PUZP.

§ 70 – 79 – uchylony

**Uprawnienia do dodatkowego ubezpieczenia emerytalnego**

§ 80

Pracownicy mogą być objęci dodatkowym ubezpieczeniem emerytalnym na zasadach określonych przepisami odrębnymi.

## Inne uprawnienia

§ 81

1. Kierownik jednostki organizacyjnej zwraca pracownikowi koszty przejazdu związane z przemieszczaniem się w ciągu zmiany roboczej do wyznaczonego miejsca wykonywania pracy, jeżeli nie zapewni własnego środka transportu :

1) środkami komunikacji kolejowej w klasie drugiej z uwzględnieniem wykupionych uprawnień do kolejowych świadczeń przejazdowych,

2) innymi środkami transportu publicznego w przypadku braku możliwości dojazdu środkami komunikacji kolejowej.

1. Kierownik jednostki organizacyjnej zwraca pracownikowi uzasadnione koszty przejazdu środkami komunikacji wymienionymi w ust. 1 pkt 1 i 2 w przypadku polecenia wykonywania pracy ( w przyjętym okresie rozliczeniowym ) na więcej niż trzech posterunkach (posterunkach nastawczych, stwierdzenia końca pociągu, strażnicach przejazdowych, posterunkach dyżurnego ruchu peronowego) położonych w różnych miejscowościach z uwzględnieniem miejsca zamieszkania pracownika.

3. Zwrot kosztów przejazdu , o których mowa w ust.2 przysługuje za przejazdy do więcej niż trzech miejscowości.

§ 82

Kierownik jednostki organizacyjnej może skierować uprawnionego pracownika na turnus profilaktyczny lub rehabilitacyjny w zakładach lecznictwa uzdrowiskowego finansowany przez pracodawcę w ramach posiadanych środków finansowych.

**Rozdział XIII**

**Wzajemne zobowiązania stron Układu**

§ 83

Wzajemne zobowiązania stron Układu określa odrębne porozumienie.

**Rozdział XIV**

# Postanowienia przejściowe i końcowe

§ 84

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

§ 85

Pracodawca dostarcza niezbędną ilość egzemplarzy Układu do podległych jednostek organizacyjnych, a także organizacji związkowych.

§ 86

W sprawach spornych treść postanowień Układu wyjaśniają wspólnie jego strony.

§ 87

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

§ 88

W sprawach nie unormowanych postanowieniami Układu stosuje się przepisy prawa pracy.

§ 89

1. W przypadku wystąpienia sporu związanego z wyjaśnieniem treści Układu, strony Układu powołują komisję rozjemczą składającą się z równej liczby swoich przedstawicieli.
2. Każda ze stron Układu może wyznaczyć do komisji rozjemczej nie więcej niż pięciu przedstawicieli, wybranych przez podmioty reprezentujące każdą ze stron Układu, tj. stronę pracodawcy i stronę związkową.

§ 90

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 Układuarbitrzy 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.

§ 91

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

§ 92

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

§ 93

Pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie Układu nie spełniają wymagań kwalifikacyjnych w zakresie odpowiedniego wykształcenia na zajmowanym stanowisku, zachowują to stanowisko:

1. do czasu upływu terminu zastosowanego zwolnienia warunkowego,
2. jeżeli w dniu wejścia w życie Układu ukończyli 50 lat życia i uzyskali uprzednio zwolnienie bezwarunkowe, jeżeli przepisy odrębne nie stanowią inaczej.

§ 94

1. Układ zostaje zawarty na czas nie określony .
2. Zmiany do Układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych.
3. Akty wewnętrzne wydawane przez organy statutowe Spółki nie mogą naruszać postanowień niniejszego Układu.

§ 95

Układ obowiązuje we wszystkich jednostkach organizacyjnych Spółki PKP PLK S.A.

§ 96

Wejście w życie Układu nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia pracownika.

§ 97

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

**W imieniu :**

## Zarządu Spółki PKP Polskie Linie Kolejowe S.A.

## ………………………….. – Prezes Zarządu - ………………………………………......

 /podpis/

………………………….. – Członek Zarządu -..………………………………………..

 /podpis/

**W imieniu :**

1. Rady Krajowej Federacji Związków Zawodowych Pracowników Polskich Kolei Państwowych

.................................................................................................................................

/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

1. Rady Sekcji Krajowej Kolejarzy Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”

.................................................................................................................................

/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

1. Rady Krajowej Związku Zawodowego Dyżurnych Ruchu Polskich Kolei Państwowych

.................................................................................................................................

/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

1. Rady Głównej Federacji Związków Zawodowych Pracowników Automatyki
i Telekomunikacji PKP

.................................................................................................................................

/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

1. Zarządu Głównego Związku Zawodowego Administracji PKP

................................................................................................................................

/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

1. Prezydium Rady Krajowej Autonomicznych Związków Zawodowych Transportu Kolejowego

.................................................................................................................................

/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

1. Międzyzakładowej Komisji Rejonowej Wolnego Związku Zawodowego Kolejarzy

.................................................................................................................................

/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

1. Rady Głównej Związku Zawodowego Dyspozytorów Polskich Kolei Państwowych

.................................................................................................................................

/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

1. Zarządu Krajowego Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Straży Ochrony Kolei

.................................................................................................................................

/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

1. Zarządu Krajowego Związku Zawodowego Pracowników Warsztatowych

.................................................................................................................................

/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

1. Zarządu Związku Zawodowego Dyspozytorów Polskich Linii Kolejowych

.................................................................................................................................

/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

.................................................................................................................................

/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

1. Zarządu Związku Zawodowego Pracowników Budowlanych przy PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. Zakład Linii Kolejowych w Zielonej Górze

.................................................................................................................................

/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

1. Międzyzakładowej Komisji Związkowej Związku Zawodowego „KONTRA”

.................................................................................................................................

/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

1. Zarządu Związku Zawodowego Pracowników Kolejowych w Iławie

.................................................................................................................................

/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

1. Krajowej Sekcji Kolejarzy Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność 80”

.................................................................................................................................

/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

1. Rady Regionalnej Związku Zawodowego Pracowników Kolejowych Regionu Kujaw i Pomorza

.................................................................................................................................

/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

1. Zarządu Związku Zawodowego Pracowników Eksploatacji i Diagnostyki

.................................................................................................................................

/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

1. Zarządu Głównego Federacji Związków Zawodowych Pracowników Dróg Żelaznych

.................................................................................................................................

/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

1. Zarządu Głównego Ogólnopolskiego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Budowy, Utrzymania i Eksploatacji Dróg Żelaznych

.................................................................................................................................

/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

1. Organizacji Zakładowej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Funkcjonariuszy Straży Ochrony Kolei

.................................................................................................................................

/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

**Załącznik nr 1**

**Tabela stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Lp. | Stanowisko | Kwalifikacje | Staż pracy | Zaszeregowanie | Uwagi |
| wykształcenie | egzamin( specjalizacja ) | kategoriazaszere-gowania | szczebeldodatkufunkcyj-nego |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|  | Doradca | wyższe |  | 12 lat, w tym6 lat w specjalności | 18 | 4 | w Centrali  |
| 1a | Ekspert | wyższe |  | 10 lat, w tym5 lat w specjalności | 17 | 4 | w Centrali  |
|  | Radca prawny | wyższeprawnicze | wymaganiakwalifikacyjneokreśloneodrębnymiprzepisami |  | 16\*)15 | 4\*)3 | \*) w Centrali  |
| 2a | Audytor wewnętrzny | wyższe | wg instrukcji o przygotowaniu zawodowym pracowników oraz dodatk. wymagania kwalifik. określone odrębnymi przepisami | 12 lat, w tym 8 lat w specjalności | 16\*) | 4\*) | \*) w Centrali |
|  | Główny specjalista | wyższe | wg instrukcjio przygotowaniuzawodowympracowników | 8 lat, w tym5 latw specjalności |  16 |  4\*) | w Centrali, IR, ID, IJ\*) na stanowisk.samodzie-lnych lubzwiąz.z kier.zesp. |
| 3a. | Główny specjalista ds. BHP | wg odrębnych przepisów  | wg odrębnych przepisów  | wg odrębnych przepisów  | 16\*) | 4\*\*)3 | \*)w Centrali \*\*) na stanow. związ. z kierow.zespołem |
|  | Starszy kontroler | wyższe | wg instrukcjio przygotowaniuzawodowympracowników | 2 lata na stanowiskukontrolera | 15 | 4 | w Centrali |
| Lp. | Stanowisko | Kwalifikacje | Staż pracy | Zaszeregowanie | Uwagi |
| wykształcenie | egzamin( specjalizacja ) | kategoriazaszere-gowania | szczebeldodatkufunkcyj-nego |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|  | Główny inżynier | wyższetechniczne | wg instrukcji o przygotowaniu zawodowym pracowników oraz dodatkowe wymagania kwalifikacyjne okreś.odrębnymi przepisami  | 6 lat w specjalności | 14 | 4\*)3 | Dopusz-cza się staż pracy w specjal- lnościpoza PKP\*) dla kier. zesp.diagnostycznym |
|  | Rzecznik patentowy | wyższe | wg instrukcjio przygotowaniuzawodowympracowników oraz dodatkowe kwalifikacje określone odrębnymi przepisami  | 7 lat | 14 | 3 |    w Centrali |
|  | Starszy inspektor nadzoru | wyższetechniczne | wg instrukcjio przygotowaniuzawodowym pracowników oraz dodatkowe wymagania kwalifikacyjne określone odrębnymi przepisami |   2 lata na stanowisku inspektora nadzoru | 1) 152) 14 | 3 |  1) w IR2) w IG |
|  | Specjalista ds. BHP | wg odrębnych przepisów  | wg odrębnych przepisów  | wg odrębnych przepisów  | 14 | 3\*)2 |  \*) na stan. związa-nych z  kierowa-niem zespołem  |
|  | Starszy inspektor | wyższe | wg instrukcjio przygotowaniuzawodowympracowników oraz dodatkowe wymagania kwalifikacyjne określone odrębnymi przepisami  | 2 lata na stanowisku inspektora | 1) 142) 13 | 3 | 1) w Centrali 2) wKomen-dzie GłównejSOK |
| Lp. | Stanowisko | Kwalifikacje | Staż pracy | Zaszeregowanie | Uwagi |
| wykształcenie | egzamin( specjalizacja ) | kategoriazaszere-gowania | szczebeldodatkufunkcyj-nego |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|  | Starszy specjalista | wyższe | wg instrukcjio przygotowaniuzawodowympracowników | \*) 6 lat w specjalności5 lat w specjalności  |  14\*) 13  |  |  \*) w Centrali,IR, ID, IJ |
|  | uchylony |  |  |  |  |  |  |
|  | Inspektor nadzoru | wyższetechniczne | wg instrukcjio przygotowaniuzawodowymprac pracowników oraz dodatkowe wymagania kwalifikacyjne określone odrębnymi przepisami | 5 lat, w tym3 lata w specjalności\*) | 1) 142) 13 | 3 | 1) w IR 2) w IG \*) dop..się staż pracy wspecjal.poza PKP |
|  | Starszy instruktor | wyższe | wg instrukcjio przygotowaniuzawodowympracowników | 2 lat na stanowisku instruktora | 13 | 3 |  |
|  | Starszy inspektor ds. BHP | wg odrębnych przepisów  | wg odrębnych przepisów (Prot. | wg odrębnych przepisów  | 13 | 2 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Lp. | Stanowisko | Kwalifikacje | Staż pracy | Zaszeregowanie | Uwagi |
| wykształcenie | egzamin( specjalizacja ) | kategoriazaszere-gowania | szczebeldodatkufunkcyj-nego |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|  |  Kontroler | wyższe | wg instrukcjio przygotowaniuzawodowympracowników | \*) 6 lat, w tym 3 lataw specjalności 5 lat, w tym 3 lata w specjalności | 13 | 3\*)2  | \*) w Centrali |
|  |   Naczelnik pociągu  | a) wyższe techniczneb) średnie techniczne  |  wg instrukcjio przygotowaniuzawodowympracowników | 1. 3 lata, w tym 2

lata w jednostkach liniowych,1. 8 lat, w tym

3 lata w jednostkachliniowych |  13 | 2 | w IM |
|  |  Inspektor | wyższe | wg instrukcji o przygotowaniu zawodowym pracowników oraz dodatkowe wymagania kwalifikacyjne określone odrębnymi przepisami  | 5 lat, w tym3 lata w specjalności | 1) 132) 1212 | 1) 32) 32 | 1) w Centrali 2) w Komen-dzie Głównej SOK |
|  | Komendant posterunku SOK | a) wyższeb) średnie |  Wg instrukcjio przygotowaniu zawodowym pracowników oraz właściwe uprawnienia | a) 5 lat w SOK, w tym 2 lata na stanowiskach kierowniczychb) 10 lat w SOK, w tym 4 lata na stanowiskach kierowniczych | 13 | 3 |  |
|  | Starszy dyspozytor | a) wyższeb) średnie |  wg instrukcjio przygotowaniuzawodowympracowników | 4 lata na stanowiskudyspozytora | 13\*)12 | 1\*\*) | \*) w ID\*\*) dla kierujące-go zmianą |
| Lp. | Stanowisko | Kwalifikacje | Staż pracy | Zaszeregowanie | Uwagi |
| wykształcenie | egzamin( specjalizacja ) | kategoriazaszere-gowania | szczebeldodatkufunkcyj-nego |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|  |  Specjalista | wyższe | wg instrukcjio przygotowaniuzawodowympracowników | \*) 5 lat w specjalności4 lata w specjalności  | 13\*)12 |  | \*) w Centrali, IR  |
|  | Inspektor zakładowy | wyższe | wg instrukcji o przygotowaniu zawodowym pracowników oraz dodatkowe wymagania kwalifikacyjne określone odrębnymi przepisami  | 5 lat, w tym3 lata w specjalności \*) |  12 | 3 | \*) dopusz-cza się staż pracy w specjal- nościpoza PKP |
| 21a | Doradca ds. bezpieczeństwa przewozu koleją towarów niebezpiecznych | wyższe | wymagania kwalifikacyjne określone odrębnymi przepisami | 5 lat w specjalności | 12 | 2 |  |
|  | Inspektor diagnosta | a) wyższeb) średnie | wg instrukcjio przygotowaniuzawodowympracowników oraz uprawnienia właściwej specjalności  | **2** lata na stanowiskustarszy specjalista diagnosta | 12 | 3 |  |
|  |  Zawiadowca | a) wyższeb) średnie | wg instrukcjio przygotowaniuzawodowympracowników | a) 3 lata, w tym 2 lata w specjalnościb) 6 lat, w tym 3 lata w specjalności | 12 | 3 | w  w sekcji eksploa-tacji |
|  | Kierownik specjalnego pociągu ratunkowego | a) wyższe techniczneb) średnie techniczne | wg instrukcjio przygotowaniuzawodowympracowników | a) 5 lat, w tym 2 lata w specjalności b) 7lat, w tym 3 lata w specjalności | 12 | 2 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Lp. | Stanowisko | Kwalifikacje | Staż pracy | Zaszeregowanie | Uwagi |
| wykształcenie | egzamin( specjalizacja ) | kategoriazaszere-gowania | szczebeldodatkufunkcyj-nego |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|  | Inspektor ds. BHP | wg odrębnych przepisów  | wg odrębnych przepisów  | wg odrębnych przepisów  | 12 | 2 |  |
|  | Instruktor  | a) wyższe b) średnie  |  wg instrukcjio przygotowaniuzawodowympracowników | a) 5 lat, w tym  2 lata w specjalności b) 7 lat, w tym 3 lata w specjalności  | 12 | 2 |  |
|  | 1) Starszy inżynier,2) Starszy informatyk | wyższe |  wg instrukcjio przygotowaniuzawodowympracowników | 4 lata na stanowiskuwe właściwej specjalności  | 12 |  |  |
|  | Zastępca komendanta posterunku SOK | a) wyższeb) średnie |  wg instrukcjio przygotowaniuzawodowympracowników oraz właściwe uprawnienia | a) 3 lata w SOK, w tym 2 lata na stanowiskachkierowniczych,b) 7 lat w SOK , w tym 3 lata na stanowiskach kierowniczych  | 12 | 2 |  |
|  |  Starszy radca | wyższe | wg instrukcjio przygotowaniuzawodowympracowników | \*) 4 lata na stanowiskuradcy3 lata na stanowisku radcy | 12\*)11 |  | \*) w Centrali,IR |
|  |  Dyspozytor | a) wyższe b) średnie |  wg instrukcjio przygotowaniuzawodowympracowników | a) 3 lata, w tym 2 lata w specjalnościb) 7 lat, w tym 3 lata w specjalności | 12\*)11 |  | \*) w ID  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Lp. | Stanowisko | Kwalifikacje | Staż pracy | Zaszeregowanie | Uwagi |
| wykształcenie | egzamin( specjalizacja ) | kategoriazaszere-gowania | szczebeldodatkufunkcyj-nego |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|  | Komendant zmiany SOK | a) wyższeb) średnie | wg instrukcji o przygotowaniu zawodowym pracowników oraz właściwe uprawnienia | a) 2 lata na stanowisku st. przodownika SOK b) 3 lata na stanowisku st. przodownika SOK | 11 | 1 |  |
|  | uchylony |  |  |  |  |  |  |
|  |  Mistrz | a) wyższe techniczneb) średnie techniczne | wg instrukcjio przygotowaniuzawodowympracowników | a) 5 lat, w tym 2 lata w specjalnościb) 7 lat, w tym 3 lata w specjalności | 11 | 1 |  |
|  | Starszy toromistrz | a) wyższe techniczneb) średnie techniczne  |  | a) 2 latana stanowiskutoromistrzab) 3 latana stanowiskutoromistrza | 11 | 1\*) | \*) dla kierują- cego zespołem |
|  | 1) Inżynier2) Informatyk | wyższe  |  wg instrukcjio przygotowaniuzawodowympracowników | 3 lata, w tym2 lataw specjalności  | 11 |  |  |
|  | Starszy specjalista maszynistawieloczynnościowych i ciężkich maszyn do kolejowych robót budowlanych i kolejowej sieci trakcyjnej | 1. a) wyższe techniczne

b) średnie techniczne w specjalności  |  | 3 lata na stanowisku specjalisty maszynistywieloczyn. i ciężkich maszyn… | 11 |  |  |
|  | 1) Starszy specjalistaautomatyk sterowania ruchem kolejowym2) Starszy specjalistaautomatyk aparatury sterowania ruchem kolejowym | a) wyższe techniczneb) średnietechniczne wspecjalności | wg odrębnych przepisów oraz uprawnienia do samodzielnego prowadzenia robót w czynnych urządzeniach | a) 4 lata w specjalnościb) 7 lat wspecjalności | 11 |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Lp. | Stanowisko | Kwalifikacje | Staż pracy | Zaszeregowanie | Uwagi |
| wykształcenie | egzamin( specjalizacja ) | kategoriazaszere-gowania | szczebeldodatkufunkcyj-nego |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|  | Starszy dyżurny ruchu | a) wyższeb) średnie |  | a) 2 latana stanowiskudyżurnegoruchub) 4 latana stanowiskudyżurnegoruchu | 11 |  |  |
|  | Starszy specjalista: diagnosta,elektronik,elektromechanik,elektromonter,konserwator maszynwysokowydajnych i ciężkich,operator maszyn skrawających wyrobówprecyzyjnych,operator ciągutechnologicznego, mechanik, monter, teletechnik, radiotechnik  | a) wyższe w specjalnościb) średniezawodowe w specjalności  |  wg instrukcjio przygotowaniuzawodowymprac pracowników oraz właściwe uprawnienia  | a) 4 lata w specjalnościb) 7 latw specjalności | 11 |  |  |
|  | Radca | 1) wyższe2) a) wyższe b) średnie | wg instrukcjio przygotowaniuzawodowympracowników | 1) 3 lata nastanowiskureferendarza2a) 2 lata na stanowisku referendarzab) 5 lat na stanowisku referendarza | 1) 112) 10 |  | 1) w Centrali  |
|  | 1) Dyżurny zmiany2) Dowódca grupy  operacyjno-  interwencyjnej | a) wyższeb) średnie |  wg instrukcjio przygotowaniuzawodowympracowników oraz właściwe uprawnienia  | a) 5 lat wspecjalnościb) 6 lat wspecjalności | 10 | 1 |  |
|  | Toromistrz  | wg odrębnych przepisów | wg odrębnych przepisów | wg odrębnych przepisów | 10 | 1\*) | \*) dla kierujące-go zespołem |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Lp. | Stanowisko | Kwalifikacje | Staż pracy | Zaszeregowanie | Uwagi |
| wykształcenie | egzamin( specjalizacja ) | kategoriazaszere-gowania | szczebeldodatkufunkcyj-nego |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|  | Specjalista maszynistawieloczynnościowych i ciężkich maszyn do kolejowych robót budowlanych i kolejowej sieci trakcyjnej  | 1. a) średnie
2. techniczne w
3. specjalności

b) zasadnicze zawodowe właściwej  specjalności |  | a) 2 lata na stanowisku maszynisty  wieloczynno- ściowych i ciężkich maszyn…….b) 4 lata na stanowisku maszynistywieloczynno-ściowych i ciężkich maszyn……. |  10 |  |  |
|  | Dyżurny ruchu | wg odrębnych przepisów | wg odrębnych przepisów | wg odrębnych przepisów | 10 |  |  |
|  | Mostowniczy  | wg odrębnych przepisów | wg odrębnych przepisów  | wg odrębnych przepisów | 10 |  |  |
|  | Starszy technik: technolog, konstruktor, informatyk, geodeta,  | średnie  |  wg instrukcjio przygotowaniuzawodowympracowników  | 2 lata nastanowisku technika: technologa, konstruktora,laboranta,informatyka,geodety, geologa |    10 |  |  |
|  | 1) Specjalista automatyk sterowania ruchem kolejowym2) Specjalista automatyk aparatury sterowania ruchem kolejowym | a) średnie techniczne w specjalnościb) zasadnicze  zawodowe  właściwej  specjalności  | wg odrębnych przepisów oraz właściwe uprawnienia | a) 3 lata wspecjalnościb) 5 lat wspecjalności | 10 |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Lp. | Stanowisko | Kwalifikacje | Staż pracy | Zaszeregowanie | Uwagi |
| wykształcenie | egzamin( specjalizacja ) | kategoriazaszere-gowania | szczebeldodatkufunkcyj-nego |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|  | Specjalista:diagnosta,elektronik,elektromechanik,elektromonter,konserwator maszynwysokowydajnych i ciężkich,operator maszynskrawających wyrobów precyzyjnych,operator ciągutechnologicznego,mechanik, monter, operator, operator maszyn skrawających,teletechnik, radiotechnik, rzemieślnik | a) wyższe w specjalnościb) średnie zawodowe w specjalności |  wg instrukcjio przygotowaniuzawodowympracowników oraz właściwe uprawnienia  | a) 4 lata pracy w specjalnościb) 5 lat pracy w specjalności |  10 |  |  |
|  | Kierowca pojazdu samochodowego prowadzący:- pojazdy służące do przewozu materiałów niebezpiecznych - ciężarowe o ładowności powyżej 13 ton- autobusy powyżej 15 miejsc w komunikacji publicznej i transporcie międzynarodowym- ciągniki balastowe  | zasadniczezawodowe |  prawo jazdy odpowiedniej kategorii  |  | 10 |  |  |
|  | Starszy przodownikSOK | a) wyższeb) średnie |  wg instrukcji o przygotowaniu zawodowym pracowników oraz właściwe uprawnienia  | a) 5 lat w specjalnościb) 6 lat w specjalności | 10 |  |  |
|  | Referendarz  | a) wyższeb) średnie  | wg instrukcji o przygotowaniu zawodowym pracowników | b) 2 lata na stanowiskureferenta  | 9 |  |  |
| Lp. | Stanowisko | Kwalifikacje | Staż pracy | Zaszeregowanie | Uwagi |
| Wykształcenie | egzamin( specjalizacja ) | kategoriazaszere-gowania | szczebeldodatkufunkcyj-nego |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|  | Starszy nastawniczy | a) średnie b) zasadnicze zawodowe  |  wg odrębnych przepisów | a) 2 lata na stanowiskunastawniczegob) 4 lata na stanowisku nastawniczego | 9 |  |  |
|  | Technik: technolog, konstruktor, informatyk, geodeta | średnie  | wg instrukcji o przygotowaniu zawodowym pracowników | 5 lat w specjalności | 9 |  |  |
|  | Przodownik SOK | średnie | wg instrukcji o przygotowaniu zawodowym pracowników oraz właściweuprawnienia |  3 lata nastanowiskustarszegostrażnika | 9 |  |  |
|  | 1) Starszy automatyk sterowania ruchem kolejowym2) Starszy automatyk aparatury sterowania ruchem kolejowym | a) średnietechniczne w specjalnościb) zasadniczezawodowe właściwej specjalności | wg odrębnych przepisów oraz właściwe uprawnienia  | 1. 2 lata w

 specjalności1. 4 lata w

 specjalności | 9 |  |  |
|  | Starszy: diagnosta, elektronik,elektromechanik, elektromonter,mechanik, monter,operator, konserwator,operator maszynskrawających, teletechnik, radiotechnikrzemieślnik  | a) średnie zawodowe w specjalnościb) zasadnicze zawodowe  w specjalności | wg instrukcji o przygotowaniu zawodowym pracowników oraz właściwe uprawnienia | a) 2 lata w  specjalnościb) 4 lata w  specjalności | 9 |  |  |
|  | Kierowca pojazdu samochodowego prowadzący: -samochody uprzywilejowane- ciężarowe o ładowności powyżej 3,5 do 13 ton- specjalne do 3,5 ton- autobusy do 15 miejsc | zasadniczezawodowe  | prawo jazdy odpowiedniej kategorii  |  | 9 |  |  |
| Lp. | Stanowisko | Kwalifikacje | Staż pracy | Zaszeregowanie | Uwagi |
| Wykształcenie | egzamin( specjalizacja ) | kategoriazaszere-gowania | szczebeldodatkufunkcyj-nego |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|  |  Starszy strażnik SOK | średnie | wg instrukcji o przygotowaniu zawodowym pracowników oraz właściweuprawnienia |  3 lata nastanowiskustrażnika | 8 |  |  |
|  |  Referent | średnie  | wg instrukcji o przygotowaniu zawodowym pracowników  |  | 8 |  |  |
|  |  Nastawniczy | wg odrębnych przepisów |   wg odrębnych przepisów |  wg odrębnych przepisów | 8 |  |  |
|  | 1) Automatyk  sterowania ruchem kolejowym 2) Automatyk aparatury sterowania ruchem kolejowym | wg odrębnych przepisów | wg odrębnych przepisów oraz właściwe uprawnienia  |  wg odrębnych przepisów | 8 |  |  |
|  | Diagnosta,elektronik,elektromechanik,elektromonter,maszynista,mechanik, monter,operator, konserwator,operator maszynskrawających,teletechnik, radiotechnik, rzemieślnik | a) średnie zawodowe w specjalnościb) zasadnicze zawodowe w specjalnościc) średnie lub zasadnicze zawodowe  | wg instrukcji o przygotowaniu zawodowym pracowników oraz właściwe uprawnienia  | b) 1 rok pracy w specjalnościc) 3 lata pracy w specjalności | 8 |  |  |
|  | Maszynista wieloczynnościo- wych i ciężkich maszyn do kolejowych robót budowlanych i kolejowej sieci trakcyjnej | wg odrębnych przepisów  | wg odrębnych przepisów | wg odrębnych przepisów | 8 |  |  |
| Lp. | Stanowisko |  Kwalifikacje | Staż pracy |   Zaszeregowanie | Uwagi |
| wykształcenie |   egzamin( specjalizacja ) | kategoriazaszere-gowania | szczebeldodatkufunkcyj-nego |
|  | Starszy pomiarowy geodezyjny  | a) średnie techniczne b) zasadnicze zawodowe | wg instrukcji o przygotowaniu zawodowym pracowników | a) 1 rok na stanowisku pomiarowego geodezyjnego b) 2 lata na stanowisku pomiarowego geodezyjnego  |    8 |  |  |
|  | Kierownik pociągugospodarczego i roboczego | wg odrębnych przepisów | wg odrębnych przepisów | wg odrębnych przepisów | 8 |  |  |
|  | Kierowca pojazdu samochodowego prowadzący:- samochody osobowe i wykonujące pełny zakres drobnych napraw i obsługi codziennej- ciężarowe o ładowności do 3,5 ton |  zasadnicze zawodowe | prawo jazdy odpowiedniej kategorii |  | 8 |  |  |
|  | Kierowcalokomotywyspalinowej o mocy do 300KM | wg odrębnych przepisów | wg odrębnych przepisów | wg odrębnych przepisów | 7 |  |  |
|  | Starszy magazynier | a) średnieb) zasadnicze zawodowe  | wg instrukcji o przygotowaniu zawodowym pracowników  | a) 4 lata, w tym 2 lata na stanowisku magazynierab) 6 lat, w tym 3 lata na  stanowisku magazyniera | 7 |  |  |
|  | Dróżnik obchodowy | wg odrębnych przepisów | wg odrębnych przepisów | wg odrębnych przepisów | 7 |  |  |
|  | Pomiarowy geodezyjny  | zasadniczezawodowe | wg instrukcji o przygotowaniu zawodowym pracowników  | 1 rok | 7 |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Lp. | Stanowisko | Kwalifikacje | Staż pracy | Zaszeregowanie | Uwagi |
| Wykształcenie | egzamin( specjalizacja ) | kategoriazaszere-gowania | szczebeldodatkufunkcyj-nego |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|  | Kierowca drezyny i wózka motorowego  | wg odrębnych przepisów | wg odrębnych przepisów | wg odrębnych przepisów | 76\*) |  | \*) kierowca wózka motoro- wego |
|  | 1) Strażnik SOK2) Strażnik –  Praktykant SOK |  średnie | wg instrukcji o przygotowaniu zawodowym pracowników oraz właściwe uprawnienia  |  | 1) 7 2) 6 |  |  |
|  | Magazynier | a) ś a) średnieb) zasadnicze zawodowe | wg instrukcji o przygotowaniu zawodowym pracowników | a) odbycie  przygotowania zawodowegob) 2 lata  | 6 |  |  |
|  | Starszy zwrotniczy | zasadniczezawodowe  |  | 2 lata nastanowiskuzwrotniczego  | 6 |  |  |
|  | Kierowca pojazdu samochodowego prowadzący samochód osobowy i wyk. obsługę codz. | zasadniczezawodowe  | prawo jazdy odpowiedniej kategorii  |  | 6 |  |  |
|  | Dróżnikprzejazdowy | wg odrębnych przepisów | wg odrębnych przepisów | wg odrębnych przepisów | 6 |  |  |
|  |  Zwrotniczy | wg odrębnych przepisów | wg odrębnych przepisów | wg odrębnych przepisów | 5 |  |  |
|  | Robotnik wykwalifikowany |  zasadnicze |  | 1 rok pracy na stanowisku robotnika | 4 |  |  |
|  | uchylony |  |  |  |  |  |  |
|  | uchylony |  |  |  |  |  |  |
|  | Robotnik | zasadnicze  |  |  | 3 |  |  |

Objaśnienie skrótów zawartych w tabeli :

IR - Centrum Realizacji Inwestycji;

IJ - Centrum Rozkładów Jazdy;

ID - Centrum Zarządzania Ruchem Kolejowym;

IM - Zakład Maszyn Torowych;

IG - Centrum Diagnostyki;

SOK - Komenda Główna Straży Ochrony Kolei;

IZ - Zakład Linii Kolejowych.

Dla pracowników odbywających przygotowanie zawodowe ustala się wynagrodzenie zasadnicze według kategorii zaszeregowania niższej o jedną kategorię niż przewidziana dla stanowiska, na które pracownik odbywa przygotowanie zawodowe.

**Zasady stosowania tabeli stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania.**

1. Tabela określa:
2. stanowiska, na których wykonywane są czynności wynikające z przepisów organizacyjnych i innych przepisów szczególnych związane z eksploatacją
i utrzymaniem kolei oraz czynności administracyjno – gospodarcze w Spółce,
3. kategorie zaszeregowania,
4. wymagany zakres kwalifikacji pod względem rodzaju i poziomu wykształcenia, egzaminów oraz stażu pracy wymaganych do zajmowania danego stanowiska,
5. szczebel dodatku funkcyjnego.
6. Zatrudnienie na stanowisku może nastąpić tylko wówczas, gdy stanowisko to jest przewidziane w tabeli stanowisk oraz w przepisach danej jednostki (komórki) organizacyjnej określającej organizację, strukturę, zadania, czynności
i organizację pracy (regulaminy, instrukcje itp.).
7. Jeżeli wymagania co do stażu pracy zostały określone w tabeli stanowisk jedynie liczbą lat, należy przez to rozumieć staż pracy, który daje pracownikowi teoretyczne i praktyczne przygotowanie do wykonywania czynności na stanowisku.
8. Warunkiem wyznaczenia na podstawowe stanowisko jest odbycie przez pracownika przygotowania zawodowego, złożenie wymaganych egzaminów, posiadanie kwalifikacji określonych w tabeli i przepisach odrębnych oraz zdolności do wykonywania pracy poświadczonej zaświadczeniem lekarskim
o stanie zdrowia pracownika.
9. Pracownik o wysokich kwalifikacjach zawodowych, przyjmowany do pracy
w Spółce, może być zwolniony od wymogu stażu pracy jeżeli posiada pełną przydatność do wykonywania czynności na danym stanowisku.
10. Kierownik jednostki organizacyjnej, może w uzasadnionych przypadkach zwolnić pracownika od wymagań kwalifikacyjnych z zastrzeżeniem ust. 7 – 13.
11. Zwolnienia od posiadania wykształcenia wyższego nie stosuje się przy obsadzie stanowiska „inżynier”.
12. W odniesieniu do stanowisk bezpośrednio związanych z prowadzeniem
i bezpieczeństwem ruchu kolejowego oraz prowadzących pojazdy kolejowe określonych Rozporządzeniem Ministra właściwego ds. transportu nie stosuje się zwolnień od wymogów kwalifikacyjnych.
13. W odniesieniu do stanowisk, dla których ustalony został alternatywny wymóg wykształcenia (np. wyższe lub średnie) nie stosuje się zwolnień od tych wymogów dla pracowników, którzy nie spełniają warunku posiadania niższego poziomu wykształcenia wymienionego alternatywnie.
14. Odstępstwa od wymaganego stażu pracy, nie mogą naruszać określonych przepisami odrębnymi, minimalnych okresów przygotowania oraz stażu pracy.
15. Decyzje o zwolnieniu pracownika od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie odpowiedniego wykształcenia dotyczą stanowiska, na którym ma być zatrudniony.
16. Zwolnienie w zakresie wykształcenia może być warunkowe lub bezwarunkowe i jest uzależnione od wieku pracownika, stażu pracy i przydatności do pracy na określonym stanowisku, z zastrzeżeniem ust.13.
17. Zwolnienia w zakresie wykształcenia wyższego udziela Prezes Zarządu Spółki.

**Załącznik nr 2**

**Tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego**

|  |  |
| --- | --- |
| **Kategoria zaszeregowania** | **Stawka miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego - w złotych**  |
| **Najniższa**  | **Najwyższa** |
| **18** | **3 100** | **10 500** |
| **17** | **2 900** | **9 500**  |
| **16** | **2 595** | **8 550** |
| **15** | **2 450** | **7 700** |
| **14** | **2 325** | **6 950** |
| **13** | **2 200** | **6 300**  |
| **12** | **2 075** | **5 725** |
| **11** | **1 975** | **5 225** |
| **10** | **1 900** | **4 800** |
| **9** | **1 825** | **4 425** |
| **8** | **1 750** | **4 075** |
| **7** | **1 700** | **3 750** |
| **6** | **1 650** | **3 475**  |
| **5** | **1 575** | **3 250** |
| **4** | **1 525** | **3 050** |
| **3** | **1 500** | **2 875** |
| **2** | **1 475** | **2 725** |
| **1** | **1 450** | **2 600** |

Przy ustalaniu tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego uwzględnia się m. in. :

1. wyniki działalności gospodarczej i możliwości finansowe pracodawcy,
2. zmiany zachodzące w poziomie i strukturze zatrudnienia,
3. zmiany dokonywane w wewnętrznej strukturze wynagrodzeń, w tym
w szczególności określanie udziału wynagrodzenia zasadniczego

**Załącznik nr 3**

**Dodatek funkcyjny**

1. Prawo do dodatku funkcyjnego przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach wyszczególnionych w tabeli stanowisk, kwalifikacji
i zaszeregowania, stanowiącej załącznik nr 1 do Układu.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi od dnia jego zatrudnienia na stanowisku uprawniającym do dodatku.
3. Podstawę wymiaru stanowi najniższe wynagrodzenie.
4. 1) Pracownikowi czasowo zastępującemu pracownika uprawnionego do dodatku funkcyjnego, dodatek ten przysługuje począwszy od 31 dnia kalendarzowego nieprzerwanego pełnienia czasowego zastępstwa.

2) Za okres do 30 dni kalendarzowych nieprzerwanego pełnienia czasowego zastępstwa dodatek funkcyjny nie przysługuje.

1. Po zakończeniu czasowego zastępstwa pracownik traci prawo do dodatku funkcyjnego z ostatnim dniem, w którym zaprzestał pełnienie tych czynności.
2. Pracownikowi, któremu powierzono stałe kierowanie zespołem pracowników liczącym co najmniej 3 osoby (1+2), a dla jego stanowiska Tabela stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania nie określa szczebla dodatku funkcyjnego, przysługuje dodatek funkcyjny według szczebla 1.
3. Tabela miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego.

|  |  |
| --- | --- |
| Szczebel | Stawka w % od najniższegowynagrodzenia |
| 4 | 45% |
| 3 | 35% |
| 2 | 25% |
| 1 | 15% |

8. Tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego ustala Prezes Zarządu PKP PLK S.A. opierając się na zasadach określonych w ust. 3 i 7 zaokrąglając końcówki wartości pieniężnych do 1 zł. (do 0,49 - w dół, od 0,50 zł – w górę).

**Załącznik nr 4**

**Premia**

1. W ramach środków na wynagrodzenia pracowników objętych Układem tworzy się fundusz premiowy z przeznaczeniem na premie dla pracowników.
2. Fundusz premiowy tworzy kierownik jednostki organizacyjnej, w wysokości nie mniejszej niż 15 % środków na wynagrodzenia zasadnicze pracowników kierowanej jednostki organizacyjnej.
3. Szczegółowe zasady stosowania premii w jednostce organizacyjnej określa regulamin premiowania uzgodniony z organizacjami związkowymi.
4. Przy ustalaniu zasad stosowania premii należy uwzględnić m.in.:
5. obciążenie pracą,
6. stopień trudności, uciążliwości wykonywanej pracy,
7. stopień odpowiedzialności ,
8. wykonywanie dodatkowych czynności.

**Załącznik nr 5**

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

**Załącznik nr 6**

**Deputat węglowy**

1. Pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy przysługuje prawo do deputatu węglowego w ilości 3,6 tony węgla kamiennego, w formie ekwiwalentu pieniężnego wypłacanego w ratach miesięcznych.
2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy, określonego w umowie o pracę.
3. Pracownik nabywa prawo do ekwiwalentu pieniężnego po roku pracy na kolei.
4. Ekwiwalent pieniężny przysługuje od pierwszego dnia miesiąca, w którym pracownik nabył prawo do ekwiwalentu pieniężnego.
5. Na wniosek pracownika, ekwiwalent pieniężny za czwarty kwartał danego roku wypłacany jest jednorazowo we wrześniu.
6. Warunkiem dokonania wypłaty, o której mowa w ust. 5 jest złożenie pisemnego oświadczenia pracownika o posiadaniu kuchni węglowej lub ogrzewania węglowego i przewodów kominowych.
7. W przypadku rozwiązania umowy o pracę przed zakończeniem danego roku, pracownik, o którym mowa w ust. 5, zobowiązany jest do zwrotu nadpłaconego ekwiwalentu pieniężnego.
8. Postanowienia ust. 7 nie obowiązują w przypadku śmierci pracownika.
9. W dniu wejścia w życie Układu ekwiwalent pieniężny wynosi 164 zł miesięcznie.

Załącznik nr 7

Fundusz nagrodowy

# 1. Fundusz nagrodowy tworzony jest corocznie poprzez wydzielenie 0,05 % środków na wynagrodzenia określonych w budżecie Spółki.

2. Fundusz nagrodowy przeznaczony jest na indywidualne nagrody dla pracowników Spółki za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.

3. Uruchomienie wypłaty z funduszu nagrodowego następuje na umotywowany pisemny wniosek kierownika jednostki organizacyjnej.

4. Dysponentem funduszu nagrodowego jest Prezes Zarządu Spółki.

5. Środki funduszu nagrodowego niewykorzystane w danym roku kalendarzowym nie przechodzą na rok następny.

Załącznik nr 7a

Premia za realizację zadań inwestycyjnych

# 1. W ramach środków własnych, ujętych w Rocznym planie działalności gospodarczej PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. Zarząd Spółki może określić roczny limit środków na dodatkową premię dla pracowników biorących udział w procesie inwestycyjnym, zwaną dalej premią za realizację zadań inwestycyjnych.

2. Środki, o których mowa w ust. 1, mogą być refundowane przez Ministerstwo Infrastruktury w ramach umowy zawartej z PKP Polskie Linie Kolejowe S.A.

3. Premią, o której mowa w ust. 1, objęci są pracownicy jednostek organizacyjnych Spółki biorący udział w procesie inwestycyjnym.

4. Premia za realizację zadań inwestycyjnych ma charakter uznaniowy, motywacyjny
i indywidualny.

5. Szczegółowe zasady tworzenia funduszu premiowego i stosowania premii określa regulamin premii za realizację zadań inwestycyjnych.

6. Regulamin, o którym mowa w ust. 5, ustala Zarząd PKP PLK S.A. w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi będącymi stroną Układu.”

**Załącznik nr 8**

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

1. Pracownikowi za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:
	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 niedziele i święta.**
2. Dodatek, o którym mowa w ust.1 nie przysługuje, jeżeli kierownik jednostki organizacyjnej :
	1. na pisemny wniosek pracownika, udzielił mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany
	w godzinach nadliczbowych,
	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. Pracownikom, o którym mowa w § 42 ust.1, za każdą godzinę pracy, wykonywaną w normalnym czasie pracy w niedziele i święta , przysługuje – oprócz normalnego wynagrodzenia - dodatek w wysokości 100% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego wynikającej z jego osobistego zaszeregowania.
4. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej, przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej, w wysokości 25 % stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia.

Załącznik nr 9

# Dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia,

# uciążliwych i niebezpiecznych

1. Pracownikowi za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych, przysługuje dodatek w wysokości :
2. 12 % stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia **-** za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia,
3. 12 % stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia **-** za prace wykonywana warunkach niebezpiecznych,
4. 6 % stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia **-** za pracę wykonywaną w warunkach uciążliwych.
5. W przypadku jednoczesnego występowania uprawnienia do dodatków z tytułu pracy w warunkach szkodliwych i uciążliwych, pracownikowi przysługuje jeden dodatek w wyższej stawce.
6. W przypadku zbiegu uprawnień do dodatku za pracę w warunkach szkodliwych
( lub uciążliwych) oraz niebezpiecznych pracownik zachowuje prawo do obydwu dodatków.
7. Dodatek przysługuje do czasu likwidacji narażenia, zagrożenia lub uciążliwości .
8. Kierownik jednostki organizacyjnej zobowiązany jest do stałego podejmowania działań zmierzających do wyeliminowania warunków szkodliwych, uciążliwych
i niebezpiecznych.
9. Do prac uznanych za prace wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia zalicza się prace wykonywane w warunkach przekroczenia dopuszczalnych stężeń i norm dopuszczalnych natężeń potwierdzone wynikami badań
- wymienionych w aktach wykonawczych do Kodeksu Pracy.
10. Do prac uznanych za prace wykonywane w warunkach niebezpiecznych zalicza się prace przy których występuje ryzyko ciężkiego uszkodzenia ciała lub śmierci pracownika.
11. Kierownik jednostki organizacyjnej w porozumieniu z komisją bezpieczeństwa
i higieny pracy na podstawie oceny ryzyka zawodowego ustala wykaz prac,
za które przysługuje dodatek za pracę w warunkach niebezpiecznych.

Wykaz ten powinien zawierać:

* wyszczególnienie rodzajów prac przy których występuje ryzyko ciężkiego uszkodzenie lub śmierci pracownika;
* określenia zagrożeń przy każdym z rodzajów tych prac.

9. Do prac uznanych za uciążliwe zalicza się następujące prace związane
z występowaniem czynnika uciążliwego, którego oddziaływanie może utrudniać pracę lub obniżać zdolność do jej wykonywania, nie powodując jednocześnie trwałego pogorszenia stanu zdrowia pracownika:

1) wykonywane w pomieszczeniach pozbawionych światła dziennego,

2) przy obsłudze elektronicznych monitorów ekranowych,

3) prace w maskach przeciwgazowych i aparatach tlenowych,

4) w wymuszonej pozycji ciała, określonej w sprawozdawczości statystycznej warunków pracy,

5) wykonywane w temperaturach niższych niż -10°C,

6) na posterunkach nastawczych ,

 7) prowadzenie pojazdów trakcyjnych, ciężkich maszyn do robót torowych
i drezyn motorowych.

10. Wykaz prac wymienionych w ust.9 pkt 4 ustala kierownik jednostki organizacyjnej w porozumieniu z komisją bezpieczeństwa i higieny pracy.

11. Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych
i niebezpiecznych wypłaca się za każdą godzinę przepracowaną w tych warunkach.

W odniesieniu do prac wykonywanych w warunkach uciążliwych wymienionych
w ust. 9 pkt 2,4,5 dodatek przysługuje po przepracowaniu w tych warunkach minimum 4 godzin w zmianie roboczej, a w ust.9 pkt 1 – po przepracowaniu minimum 4 godzin w porze dziennej w tych warunkach.

Kobietom w ciąży pracującym przy obsłudze monitorów ekranowych dodatek wypłaca się za każdą przepracowaną godzinę.

**Załącznik nr 10**

**Wynagrodzenie**

**za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia**

**w związku z chorobą zakaźną**

1. Za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku
z chorobą zakaźną, trwającą łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego,
a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającą łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w następującej wysokości :
2. 80 % wynagrodzenia - przy stażu pracy do 5 lat,
3. 85 % wynagrodzenia - przy stażu pracy powyżej 5 lat do 10 lat,
4. 90 % wynagrodzenia - przy stażu pracy powyżej 10 lat do 15 lat,
5. 95 % wynagrodzenia - przy stażu pracy powyżej 15 lat do 20 lat
6. 100 % wynagrodzenia - przy stażu pracy powyżej 20 lat.
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. Do stażu pracy, o którym mowa w ust.1, zalicza się pracę na kolei.
9. 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.
10. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1-2 oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
11. Postanowienia ust. 1 w części dotyczącej pracownika, który ukończył 50 rok życia, dotyczą niezdolności do pracy przypadającej po roku kalendarzowym,
w którym pracownik ukończył 50 rok życia.
12. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust.1, trwającej łącznie od 15
do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi który ukończył 50 rok życia przysługuje prawo do dodatku uzupełniającego do zasiłku chorobowego. Kwota dodatku uzupełniającego, wypłacanego ze środków pracodawcy, stanowi różnicę między odpowiednim do stażu pracy wynagrodzeniem, o którym mowa
w ust. 1, a przysługującym zasiłkiem chorobowym.

Załącznik nr 11

Dodatek wyrównawczy

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

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

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

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

1. Jeżeli pracownik, o którym mowa w art. 230 - 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.

1. Do okresów pracy, o których mowa w ust. 3, wlicza się okresy pracy na kolei.
2. Kierownik jednostki organizacyjnej jest obowiązany – na podstawie orzeczenia lekarskiego, wydanego w trybie przepisów odrębnych – przenieść do innej odpowiedniej pracy pracownika, który stał się niezdolny czasowo lub trwale
do wykonywania dotychczasowej pracy, z przyczyn innych niż wynikające z ust.1.

 Załącznik nr 12

# Nagrody jubileuszowe

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa za pracę na kolei, zwana dalej „nagrodą”.
2. W przypadku równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
3. Podstawę wymiaru nagrody stanowi średnie wynagrodzenie zasadnicze
w Spółce z IV kwartału z roku poprzedzającego rok nabycia uprawnień do nagrody jubileuszowej określone na podstawie sprawozdania ZP2, z zastrzeżeniem
ust. 11.
4. Za dzień nabycia prawa do nagrody uważa się ostatni dzień okresu pracy uprawniającego do nagrody.
5. Nagroda przysługuje po przepracowaniu niżej wymienionych okresów i wynosi:
6. po 15 latach pracy – 100% podstawy wymiaru;
7. po 20 latach pracy – 200% podstawy wymiaru;
8. po 25 latach pracy - 300% podstawy wymiaru;
9. po 30 latach pracy - 400% podstawy wymiaru;
10. po 35 latach pracy - 500% podstawy wymiaru;
11. po 40 latach pracy - 600% podstawy wymiaru;
12. po 45 latach pracy - 700% podstawy wymiaru,
z zastrzeżeniem ust. 12.
13. Nagrodę wypłaca się w najbliższym po dniu nabycia uprawnienia terminie wypłaty wynagrodzenia u pracodawcy.
14. 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.
15. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli
w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
16. Pracownikowi, który w dniu udokumentowania dodatkowych okresów pracy nabył prawo do dwóch lub więcej nagród wypłaca się tylko jedną nagrodę
– najwyższą.
17. 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. 6, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej – różnicę pomiędzy kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
18. W okresie do 31 grudnia 2014 roku podstawę wymiaru nagrody stanowi:
19. dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach wymienionych
w § 1 ust. 3 –przeciętne miesięczne wynagrodzenie w PKP PLK S.A.
w czwartym kwartale 2013 roku,
20. dla pozostałych pracowników objętych Układem i nabywających uprawnienia do nagrody do 31 grudnia 2014 roku – miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika, przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody.
21. W okresie do 31 grudnia 2029 roku nagroda jubileuszowa po 45 latach pracy przysługuje w wysokości - 600% podstawy wymiaru.
22. Podstawę naliczania nagrody jubileuszowej o której mowa w ust. 3 ogłasza odrębną decyzją Prezes Zarządu PKP PLK S.A. nie później niż do końca stycznia każdego roku.

**Załącznik nr 13**

**Odprawa rentowa lub emerytalna**

1. Pracownikowi, spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje odprawa pieniężna, zwana dalej „odprawą”.
2. Do okresów, od których zależy wysokość odprawy zalicza się pracę na kolei,
z zastrzeżeniem ust.10.
3. 1) Podstawę wymiaru odprawy stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadniczepracownika, przysługujące w dniu ustania stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 9.

 2) Dla pracowników wymienionych w § 1 ust.3 podstawę wymiaru odprawy stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie w PKP PLK S.A. w czwartym kwartale poprzedniego roku, przy czym nie może ono być niższe niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie w PKP PLK S.A. w miesiącu, w którym pracownik nabywa prawo do odprawy.

 3) Postanowienia pkt.2 stosuje się również do Członków Zarządu Spółki, chyba, że organ właścicielski postanowi inaczej.

1. Odprawa przysługuje po przepracowaniu niżej wymienionych okresów i wynosi:
2. do 10 lat włącznie - 100 % podstawy wymiaru lub 150 % podstawy wymiaru w przypadku, gdy ustanie stosunku pracy nastąpiło wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej,
3. po 10 latach pracy - 150 % podstawy wymiaru,
4. po 11 latach pracy - 160 % podstawy wymiaru,
5. po 12 latach pracy - 170 % podstawy wymiaru,
6. po 13 latach pracy - 180 % podstawy wymiaru,
7. po 14 latach pracy - 190 % podstawy wymiaru,
8. po 15 latach pracy - 200 % podstawy wymiaru,
9. po 16 latach pracy - 220 % podstawy wymiaru,
10. po każdym następnym roku pracy procentowy wskaźnik podstawy wymiaru odprawy wzrasta o 20 %, aż do osiągnięcia po 50 latach pracy 900 % podstawy wymiaru.
11. Odprawa nie może być niższa niż jednomiesięczne wynagrodzenie pracownika obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w dniu ustania stosunku pracy.
12. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do odprawy, jeżeli
w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
13. Pracownik nabywa prawo do odprawy w dniu ustania stosunku pracy.
14. Pracownik, który otrzymał odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa.
15. 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.
16. 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 u tych pracodawców za pół roku pracy na kolei.

**Załącznik nr 14**

**Rodzaje prac, które powinny być wykonywane**

**przez co najmniej dwie osoby**

Oprócz prac wymienionych w odrębnych przepisach do prac, które powinny być wykonywane co najmniej przez dwie osoby – w celu zapewnienia asekuracji zalicza się:

1. Prace spawalnicze, cięcie gazowe i elektryczne oraz inne prace wymagające posługiwania się otwartym źródłem ognia w pomieszczeniach zamkniętych albo
w pomieszczeniach zagrożonych pożarem lub wybuchem.
2. Prace wykonywane na wysokości dwóch metrów i powyżej, w przypadkach
w których wymagane jest zastosowanie środków ochrony indywidualnej przed upadkiem z wysokości.
3. Prace związane z odchwaszczaniem przy zastosowaniu środków I klasy toksyczności.
4. Prace przy utrzymaniu i naprawach urządzeń będących pod napięciem
230 V i powyżej.
5. Prace przy utrzymaniu i naprawie urządzeń sterowania ruchem kolejowym, łączności, energetyki oraz detekcji stanów awaryjnych taboru w torach, po których odbywa się ruch pociągów lub praca manewrowa, jeżeli wykonywana praca wymaga przebywania w skrajni taboru.
6. Prace przy utrzymaniu i naprawie rozjazdów.
7. Prace przy odśnieżaniu rozjazdów.
8. Prace, wyposażonych w broń funkcjonariuszy Straży Ochrony Kolei wykonywane w terenie.

**Załącznik nr 15**

**Zasady przyznawania posiłków regeneracyjno – wzmacniających**

uchylony

**Załącznik nr 16**

**Gratyfikacja dla odchodzących na świadczenie przedemerytalne**

uchylony

**Załącznik nr 17**

**Zasady i warunki podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego pracowników**

1. Pracownik może podnosić kwalifikacje zawodowe i wykształcenie ogólne
w formach szkolnych i pozaszkolnych określonych przepisami odrębnymi
na podstawie:

 1) skierowania kierownika jednostki organizacyjnej,

 2) bez skierowania kierownika jednostki organizacyjnej.

2. Kierowanie na naukę w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych
lub wykształcenia ogólnego odbywać się będzie według następujących kryteriów:

 1) uzasadnione potrzeby pracodawcy,

 2) wymóg posiadania wyższych kwalifikacji zawodowych (wykształcenia)
na danym stanowisku od posiadanych przez pracownika,

 3) co najmniej 1 rok pracy w PKP PLK S.A.

3. Kierownik jednostki organizacyjnej może na wniosek pracownika przyznać mu świadczenie w postaci częściowego udziału w ponoszeniu opłat za naukę.

4. Wysokość świadczenia o którym mowa w ust. 3 uzależniona jest od posiadanych przez pracodawcę środków finansowych. Wysokość tego świadczenia w formach szkolnych, może być ponadto uzależniona od uzyskanych przez pracownika ocen.

5. Kierownik jednostki organizacyjnej może przyznać pracownikowi inne dodatkowe świadczenia określone przepisami wydanymi przez ministra do spraw edukacji.

6. Pracownik, który otrzymał świadczenia, o których mowa w ust.3 i 5 zobowiązany jest do zwrotu kosztów poniesionych przez kierownika jednostki organizacyjnej
w przypadkach określonych przepisami odrębnymi lub umową cywilno – prawną.

7. Pracownikowi, który podejmuje naukę w szkole na podstawie skierowania kierownika jednostki organizacyjnej, przysługuje urlop szkoleniowy lub zwolnienie
z części dnia pracy, płatne według zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy w wymiarze określonym przepisami wydanymi przez ministra do spraw edukacji.

8. Pracownikowi podejmującemu naukę w szkole bez skierowania kierownika jednostki organizacyjnej, może być na wniosek pracownika udzielony urlop bezpłatny lub zwolnienie z części dnia pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia
w wymiarze ustalonym na zasadzie porozumienia pomiędzy kierownikiem jednostki organizacyjnej i pracownikiem.