

**PROJEKT**  
**Strony Związkowej**

(Warszawa, 9 maj 2002 r.)

**Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy**

**dla**

**pracowników zatrudnionych przez pracodawców wchodzących w skład  
Związku Pracodawców Kolejowych**

**zawarty w dniu .....**

**w Warszawie**

**pomiędzy**

**Zarządem Związku Pracodawców Kolejowych z siedzibą w Warszawie,  
przy ul. Grójeckiej 17**

**a**

**reprezentującymi pracowników związkami zawodowymi, w imieniu których działają:**

1. Federacja Związków Zawodowych Pracowników PKP
2. Sekcja Krajowa Kolejarzy NSZZ „Solidarność”
3. Związek Zawodowy Maszynistów Kolejowych W Polsce
4. Federacja Związków Zawodowych Pracowników Automatyki i Telekomunikacji PKP
5. Związek Zawodowy Dyżurnych Ruchu PKP
6. Związek Zawodowy Pracowników Warsztatowych
7. Związek Zawodowy Dyspozytorów PKP
8. Związek Zawodowy Drużyn Konduktorskich w RP
9. Międzyzakładowy Związek Zawodowy Rewidentów Taboru

10. NSZZ Pracowników Służby Drogowej PKP
11. Ogólnopolski Międzyzakładowy Związek Zawodowy SOK
12. Krajowa Sekcja Kolejarzy NSZZ „Solidarność 80”
13. Związek Zawodowy Administracji PKP
14. Federacja Związków Zawodowych Maszynistów Kolejowych
15. NSZZ Służby Wagonów PKP
16. Krajowy Związek Zawodowy Pracowników FMIS – PKP
17. Rada Krajowa Autonomicznych Związków Zawodowych Transportu Kolejowego
18. Krajowa Sekcja Kolejarzy Federacji Regionów i Komisji Zakładowych „Solidarność 80”
19. Związek Zawodowy Dyżurnych Ruchu
20. Międzyzakładowy Związek Zawodowy „Kolejarzy”

Strony zawierają niniejszy Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy w celu unormowania treści stosunków pracy u pracodawców, którzy są członkami Związku Pracodawców Kolejowych, zgodnie z przepisami prawa obowiązującego w Rzeczypospolitej Polskiej.

**Strony wyrażają przekonanie, że postanowienia Układu:**

- sprzyjać będą integracji pracowników wokół misji i celów pracodawców, u których są zatrudnieni,
- służyć będą zapewnieniu właściwych warunków pracy i godziwego wynagrodzenia, realizacji osobistych ambicji zawodowych pracowników, a także poszanowania ich godności, uwzględniając jednocześnie zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn,
- powinny zapobiegać konfliktom i sporom,
- wpłyną na wytworzenie silnych powiązań pracodawców i pracowników.

- SPIS TREŚCI

STR.

## ROZDZIAŁ I

### Przepisy ogólne

#### § 1

Ilekróć w Ponadzakładowym Układzie Zbiorowym Pracy, zwanym dalej Układem jest mowa o:

- 1) pracodawcy – należy przez to rozumieć przedsiębiorcę, będącego członkiem Związku Pracodawców Kolejowych;
- 2) pracy na kolei – należy przez to rozumieć:
  - a) okres pracy u pracodawcy,
  - b) poprzednie okresy pracy u pozostałych pracodawców,
  - c) okresy pracy w jednostkach organizacyjnych przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe”,
  - d) inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

#### § 2

Układ stosuje się do pracowników zatrudnionych przez pracodawców, z wyłączeniem osób zarządzających przedsiębiorcami, będącymi członkami Związku Pracodawców Kolejowych.

#### § 3

Układ stosuje się, w zakresie w nim wskazanym, również do emerytów, rencistów kolejowych oraz do członków ich rodzin.

## ROZDZIAŁ II

### Stosunek pracy

#### § 4

- Stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę według zasad określonych przepisami Kodeksu pracy „i postanowienia układu. Umowa o pracę zobowiązuje strony do przestrzegania zawartych w niej postanowień, zawierana jest na piśmie i doręczana najpóźniej w ciągu 7 dni od rozpoczęcia pracy. Treść umowy o pracę określa w szczególności:
- rodzaj umowy o pracę,
  - miejsce pracy określony jako miejscowość,
  - termin rozpoczęcia pracy,
  - rodzaj pracy – stanowisko pracy,
  - wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi – stanowiska pracy,
  - system czasu pracy.

#### § 4a

„Podstawową formą umowy o pracę stosowaną dla pracowników objętych układem jest umowa na czas nieokreślony. Dopuszcza się dwukrotne zawarcie umowy o pracę na czas określony, o ile przerwa pomiędzy rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła kolejnych 30 dni kalendarzowych

#### § 5

- Stosunek pracy ustaje w przypadkach określonych w Kodeksie pracy. „Wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę dokonywany jest w formie pisemnej i powinno zawierać:
- 1) przyczyny wypowiedzenia wraz z uzasadnieniem,
  - 2) okres trwania wypowiedzenia,
  - 3) pouczenie o możliwości wniesienia odwołania od wypowiedzenia,
  - 4) termin rozwiązania stosunku pracy.

#### § 6

*W przypadkach, w których przepisy Kodeksu pracy przewidują obowiązek konsultacji zamiaru wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika, może ona zgłosić na piśmie umotywowane zastrzeżenia, „nie później jednak niż w ciągu 5 dni kalendarzowych licząc od następnego dnia po dniu powiadomienia.*

## § 7

1. Jeżeli rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy zawartego na czas nie określony następuje z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, określonych w artykule 36<sup>1</sup> Kodeksu pracy, a strony stosunku pracy ustalą wcześniej niż jeden miesiąc termin rozwiązania stosunku pracy, to pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia, obliczonego jak za urlop wypoczynkowy.

Odszkodowanie, o którym mowa w ustępie 1 przysługuje pracownikowi, który przepracował u pracodawców kolejowych nieprzerwanie co najmniej ostatnie 10 lat „niezależnie od wypłaconych odszkodowań na podstawie innych przepisów”.

## § 8

1. Jeżeli rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nie określony następuje z przyczyn leżących po stronie pracodawcy określonych w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 z późniejszymi zmianami), okres wypowiedzenia, z zastrzeżeniem ust. 3, wynosi:
  - 1) 4 miesiące - jeżeli pracownik był zatrudniony u pracodawców na stanowisku związanym z prowadzeniem i utrzymaniem ruchu kolejowego, nieprzerwanie co najmniej ostatnie 10 lat,
  - 2) 6 miesięcy - bez względu na zajmowane stanowisko, jeżeli pracownik był zatrudniony u pracodawców nieprzerwanie co najmniej ostatnie 15 lat.
2. Na wniosek pracownika pracodawca jest obowiązany skrócić okres wypowiedzenia, o którym mowa w ust.1, co najmniej do odpowiedniego wymiaru określonego w Kodeksie pracy, o ile nie ustalono wcześniej terminu rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 36 § 6 Kodeksu pracy, wypłacając pracownikowi odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia.
3. Postanowienia ust. 1 i 2 nie mają zastosowania do pracowników zatrudnionych na podstawie kontraktu.

## § 8a

„W momencie uprawomocnienia się wyroku sądowego dotyczącego przywrócenia pracownika do pracy, pracodawca wypłaca odszkodowanie na zasadach ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za cały okres pozostawania bez pracy u pracodawcy”.

## § 9

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

2. Pierwszeństwo w przyjęciu do pracy mają ponadto absolwenci szkół i kierunków o profilu kolejowym.
3. „Pierwszeństwo w przyjęciu do pracy posiada osoba uprzednio zwolniona z pracy w przedsiębiorstwie PKP, PKP S.A. i u pracodawcy z przyczyn określonych w § 7 i 8 jeżeli wystąpi z wnioskiem o zatrudnienie nie później niż w ciągu 18 m-cy od dnia rozwiązania stosunku pracy.  
Rozwiązując stosunek pracy na podstawie § 7 i 8, pracodawca jest zobowiązany powiadomić pracownika o zasadach ponownego zatrudnienia.

### § 9 a

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

### § 9 b

„Przejęcia pracowników pomiędzy pracodawcami wchodzącymi w skład Związku Pracodawców Kolejowych odbywają się w trybie porozumienia stron pomiędzy pracodawcami z zachowaniem dotychczasowych zobowiązań, uprawnień i świadczeń



## ROZDZIAŁ III

### Zasady wynagradzania pracowników i inne świadczenia

#### § 10

Zasady wynagradzania za pracę powinny być tak ustalone, aby odpowiadały w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniały ilość i jakość świadczonej pracy.

#### § 11

Zasady wynagradzania powinny sprzyjać:

- 1) podejmowaniu zatrudnienia przez kandydatów do pracy, których kwalifikacje odpowiadają stawianym wymaganiom na określonych stanowiskach,
- 2) efektywnej pracy, w powiązaniu z ilością i jakością, odpowiadającej oczekiwany wymaganiom,
- 3) rozwojowi zawodowemu pracownika.

#### § 12

1. Podstawą systemu wynagradzania jest tabela stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania.
2. Tabela stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania powinna określać:
  - 1) nazwę stanowiska,
  - 2) kwalifikacje,
  - 3) kategorie zaszeregowania.

#### § 13

Pracownikowi przysługuje za wykonaną pracę wynagrodzenie zasadnicze, wynikające z przyznanej kategorii zaszeregowania.

## § 14

1. Poziom najniższej stawki wynagrodzenia zasadniczego w pierwszej kategorii zaszerogowania nie może być niższy niż – *do negocjacji*.
2. Rozpiętość stawek wynagrodzenia zasadniczego, wyrażona stosunkiem stawki w grupie najwyższej do stawki w grupie najniższej, dla wszystkich stanowisk, nie może być mniejsza niż 3 : 1.

## § 15

Pracownikowi przysługują następujące dodatki do wynagrodzenia:

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

## § 16

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

## § 17

Za długoletnią pracę pracownikowi przysługują nagrody jubileuszowe według zasad ustalonych w załączniku nr 6 do Układu.

## § 18

Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości określonej w załączniku nr 7 do Układu.

## § 19

Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości określonej w załączniku nr 8 do Układu.

## § 20

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna na zasadach określonych w Kodeksie pracy.
2. W razie śmierci pracownika w następstwie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej członkom rodziny zmarłego pracownika przysługuje odprawa pośmiertna zwiększona o 100 %.
3. W razie śmierci pracownika w następstwie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej pracodawca ponosi udokumentowane koszty pogrzebu w wysokości nie większej jednak niż kwota zasiłku pogrzebowego wynikająca z odrębnych przepisów. Prawo to przysługuje niezależnie od innych świadczeń należnych rodzinie zmarłego.
4. Pracodawca jest zobowiązany niezwłocznie powiadomić rodzinę o śmierci pracownika w pracy.

### *Do negocjacji w PUZP:*

- 1) *włączenie ekwiwalentu pieniężnego za deputat węglowy do wynagrodzenia,*
- 2) *wprowadzenie postanowień uprawniających strony Układu do negocjowania minimalnego wzrostu wynagrodzeń u każdego pracodawcy.*

### *Do negocjacji w ZUZP:*

- 1) *tabela stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania,*
- 2) *tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego,*
- 3) *dodatek kilometrowy.*

## ROZDZIAŁ IV

### Szkolenie i doskonalenie zawodowe

#### § 21

1. Powinnością i wspólnym interesem pracownika i pracodawcy jest stałe podnoszenie przez pracownika kwalifikacji i umiejętności zawodowych.
2. Pracodawca realizuje postanowienie, o którym mowa w ust. 1 poprzez:
  - 1) organizowanie wstępnego stażu pracy i szkolenia praktycznego na niektórych stanowiskach, ze szczególnym uwzględnieniem stanowisk związanych z ruchem pociągów,
  - 2) prowadzenie kursów zawodowych, okresowych szkoleń i pouczeń,
  - 3) kierowanie pracowników na szkolenia zawodowe, prowadzone przez zakłady i ośrodki szkolenia.

#### § 22

1. Pracodawca zobowiązany jest do zatrudniania pracowników zgodnie z kwalifikacjami wymaganymi na zajmowanym stanowisku.
2. Pracodawca nie może dopuścić do samodzielnego wykonywania pracy, szczególnie na stanowiskach związanych z ruchem pociągów, bez uzyskania przez pracownika uprawnień potwierdzonych odpowiednim dokumentem ustalonym dla danego rodzaju kwalifikacji.

#### § 23

1. Realizując politykę zatrudnienia pracodawca, stosownie do potrzeb, ułatwia pracownikom uzupełnienie, podnoszenie i zdobywanie nowych kwalifikacji zawodowych.
2. Formy i zakres pomocy oraz ułatwień dla pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe, określają odrębne przepisy.

#### § 24

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

## § 25

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, za czas nieobecności w pracy, prawo do wynagrodzenia obliczonego jak za urlop wypoczynkowy.
3. Pracodawca może zobowiązać pracownika do przepracowania określonego czasu po ukończeniu szkolenia, zgodnie z odrębnymi przepisami.

## § 26

Pracodawca, na wniosek zakładu lub ośrodka prowadzącego szkolenie zawodowe, zwalnia od pracy osobę szkolącą na czas niezbędny do przeprowadzenia zajęć na kursie, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, nie więcej jednak jak 24 godziny miesięcznie.

# ROZDZIAŁ V

## Nagrody i wyróżnienia

### § 27

1. Pracownikowi mogą być nadane odznaczenia państwowe oraz odznaki: „Zasłużony dla Kolejnictwa”, „Zasłużony dla Transportu RP”.
2. Zasady i tryb ich nadawania określają odrębne przepisy.
3. Odznaczenia i odznaki są wręczane z okazji Święta Kolejarza.
4. Świętem Kolejarza jest dzień 25 listopada, który jest dniem wolnym od pracy, niezależnie od dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy.

### § 28

1. Pracownikowi wyróżnionemu odznaką lub odznaczeniem państwowym, o których mowa w § 27 ust. 1 przysługuje nagroda pieniężna w wysokości nie mniejszej niż 50 % jednomiesięcznego przeciętnego wynagrodzenia u pracodawcy za okres poprzedniego roku, z zastrzeżeniem ust. 2.

2. Pracownikowi, wyróżnionemu wielokrotnie w danym roku kalendarzowym przysługuje nagroda pieniężna tylko z jednego tytułu.
3. Nagroda pieniężna wypłacana jest przez pracodawcę, który był wnioskodawcą wyróżnienia, z zastrzeżeniem ust. 4.
4. Jeżeli pracownik w dacie przyznania wyróżnienia pozostaje w stosunku pracy u nowego pracodawcy, nagroda pieniężna wypłacana jest przez tego pracodawcę.

### § 28 a

1. Z okazji Święta Kolejarza przysługuje nagroda pieniężna według następujących zasad:
  - 1) pracownikom zatrudnionym u pracodawców wchodzących w skład Związku Pracodawców Kolejowych powyżej 5 lat w wysokości 50% jednomiesięcznego, przeciętnego wynagrodzenia u pracodawcy w II kwartale danego roku kalendarzowego,
  - 2) pracownikom zatrudnionym u pracodawców wchodzących w skład Związku Pracodawców Kolejowych powyżej 10 lat w wysokości jednomiesięcznego przeciętnego wynagrodzenia u pracodawcy w II kwartale danego roku kalendarzowego.
2. Nagroda, o której mowa w ust. 1 zwiększona jest o wielkość obecnego ekwiwalentu pieniężnego za deputat węglowy, wypłacana w równych 12 miesięcznych ratach.
3. Nagroda pieniężna, o której mowa w ust. 1 przysługuje w roku osiągnięcia wymaganego stażu pracy

## ROZDZIAŁ VI

### Czas pracy

#### § 29

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.
2. Sposób potwierdzania zgłaszania się do pracy oraz jej zakończenia ustala regulamin pracy.
3. Do czasu pracy pracownika zalicza się również okresy:
  - 1) badań lekarskich zleconych przez pracodawcę,
  - 2) szkoleń i egzaminów wymaganych do kontynuowania pracy na zajmowanym stanowisku,
  - 3) oczekiwania drużyn pociągowych po zakończeniu wszystkich czynności związanych ze zdaniem pociągu lub pojazdu trakcyjnego w stacji zwrotnej lub zwrotnym zakładzie taboru, łącznie z okresem jazdy w charakterze pasażera do stałego miejsca pracy określonego w umowie o pracę,
  - 4) postępowań wyjaśniających prowadzonych przez pracodawcę.

#### § 30

1. Czas pracy pracowników wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 3 miesięcy, z zastrzeżeniem postanowień ust. 2 oraz §§ 33, 37, 38.
2. Czas pracy pracowników drużyn trakcyjnych, w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie może przekraczać średnio 40 godzin tygodniowo i 170 godzin miesięcznie.
3. Podstawowym okresem rozliczeniowym jest miesiąc kalendarzowy.

#### § 31

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

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

### § 32

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

### § 33

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

### § 34

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

### § 35

1. Pracownicy objęci Układem wykonują pracę według ustalonych rozkładów czasu pracy.
2. Rozkład czasu pracy powinien określać w szczególności:
  - 1) godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy,
  - 2) liczbę zmian,
  - 3) czas pracy dla każdej zmiany w poszczególnych dobach,
  - 4) dni wolne od pracy będące skutkiem równoważenia przedłużonego wymiaru dziennego czasu pracy w niektóre dni,
  - 5) dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy,
  - 6) wymiar czasu pracy w okresie rozliczeniowym,
  - 7) czas obowiązkowych badań lekarskich.
3. Pracownikom zatrudnionym w systemie równoważnych norm czasu pracy, rozkład czasu



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

### § 36

1. Rozkład czasu pracy powinien przewidywać dni wolne od pracy w liczbie co najmniej równej liczbie świąt i dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy przypadających w okresie rozliczeniowym.
2. Do celów rozliczania czasu pracy pracownika, przez dobę należy rozumieć kolejne 24 godziny, poczynając od godziny w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.
3. Za dzień wolny, o którym mowa w ust. 1 uznaje się dzień od godziny szóstej do godziny szóstej następnego dnia, chyba, że w regulaminie pracy określono inne godziny rozpoczęcia i zakończenia dnia wolnego.
4. Pracownik zatrudniony w systemie równoważnych norm czasu pracy powinien korzystać co najmniej raz w okresie tygodniowym z 24 godzinnego czasu wolnego od pracy, który raz na trzy tygodnie przypada w niedzielę między godziną 6.00 w tym dniu, a godziną 6.00 dnia następnego, chyba, że w regulaminie pracy określono inne godziny rozpoczęcia i zakończenia czasu wolnego od pracy przypadającego w niedzielę.

### § 37

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

### § 37a

1. Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do nieprzerwanego okresu 36 godzin odpoczynku
2. W ustępie 1 nie dotyczy
  - pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy,
  - przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczych w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
  - pracowników pracujących na zmianę w przypadku konieczności pracy na kolejnej zmianie, jednakże tylko przez czas niezbędny pracodawcy w celu zapewnienia pracownika nieobecnego w pracy.

- 3 W przypadkach określonych w ustępie 2 tygodniowy nieprzerwany wypoczynek może obejmować mniejszą liczbę godzin niż określone w ustępie 1, nie może być jednak krótszy niż 24 godziny.
- 4 Pracodawca jest zobowiązany zapewnić pracownikowi odpoczynek, o którym mowa w § 37 i § 37 a ustępie 1 i 3 po podróży służbowej pracownika.
- 5 W przypadku braku przysługującego pracownikowi odpoczynku, o którym mowa w § 37 i § 37 a i ustępie 1 i 2, pracodawca jest zobowiązany zaliczyć okres brakującego wypoczynku do czasu pracy, zmniejszając w ten sposób dobowy wymiar czasu pracy ustalony w rozkładzie czasu pracy.
- 6 Czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w § 37 i § 37 a ustęp 1 i 3.

### § 38

1. Podstawowym okresem rozliczeniowym w systemie równoważnych norm czasu pracy jest miesiąc kalendarzowy.
2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy może być przedłużony do 3 miesięcy, a przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych do 6 miesięcy.
3. Przedłużenie okresu rozliczeniowego wymaga uzgodnienia z zakładową organizacją związkową, a jeżeli organizacja taka nie działa, wcześniejszego zawiadomienia właściwego inspektora pracy.
4. U jednego pracodawcy mogą być stosowane różne okresy rozliczeniowe.

### § 39

Stosowane w zakładzie pracy systemy czasu pracy, rozkład czasu pracy, terminy dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy, oraz okresy rozliczeniowe dla poszczególnych systemów czasu pracy określa regulamin pracy.

### § 40

1. Wymiar czasu pracy dla okresu rozliczeniowego ustala się mnożąc 8 godzin przez liczbę dni roboczych z wyłączeniem dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy przypadających w tym okresie.
2. Wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych wyżej ulega obniżeniu w okresie rozliczeniowym o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy przypadającą do przepracowania w okresie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy.

## § 41

1. Godziny przepracowane ponad przeciętną tygodniową normę czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym lub normę dobową stanowią pracę w godzinach nadliczbowych, dopuszczalną w przypadkach określonych w Kodeksie pracy.
2. Tygodniowy czas pracy, bez względu na obowiązujące pracownika normy czasu pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.
3. W systemie równoważnego czasu pracy, przekroczenie dobowego czasu pracy określonego rozkładem czasu pracy, uważa się jako godziny nadliczbowe.
4. Strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika oprócz normalnego wynagrodzenia do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.
5. Pracodawca na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych. Czas wolny od pracy pracodawca udziela najpóźniej w następnym okresie rozliczeniowym, a wynagrodzenie pracownika nie może ulec z tego powodu obniżeniu.
6. Za początek każdej doby przyjmuje się godzinę rozpoczęcia pracy zgodnie z rozkładem czasu pracy.
7. Zmianę rozpoczynającą się w jednym dniu kalendarzowym, a kończącą się w następnym dniu kalendarzowym zalicza się do dnia początku tej zmiany.

## § 42

1. Pracodawca zobowiązany jest do dokonywania bieżącej analizy zasadności stosowania pracy w godzinach nadliczbowych oraz do przedstawiania związkom zawodowym informacji dotyczących rozliczenia godzin przepracowanych ponad normy czasu pracy.
2. Zakłady pracy zobowiązane są prowadzić ewidencję czasu pracy, z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych pracownika do celów prawidłowego ustalania jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą, zakłady pracy udostępniają tę ewidencję pracownikowi na jego żądanie.

## § 43

1. Porę nocną, z zastrzeżeniem ust. 2, określa regulamin pracy.
2. Pracownikom drużyn trakcyjnych i konduktorskich oraz rewizorom pociągów pracę w porze nocnej liczy się zgodnie z przepracowanymi godzinami, nie więcej niż 8 godzin, między godziną 21:00 a godziną 7:00 dnia następnego.
3. Pracę w porze nocnej w systemie równoważnych norm czasu pracy, dopuszcza się najwyżej przez dwie kolejne noce.
4. Postanowienie ust. 3 ma zastosowanie, gdy pracownik przepracował w porze nocnej co najmniej dwie godziny.

#### § 44

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

#### § 45

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

## ROZDZIAŁ VII

### Urlopy pracownicze

#### § 46

1. Pracownicy mają prawo do urlopu wypoczynkowego na zasadach określonych przepisami Kodeksu pracy.
2. W roku kalendarzowym, w którym rozwiązanie stosunku pracy następuje w związku z nabyciem uprawnień emerytalnych lub z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi przysługuje urlop wypoczynkowy w pełnym wymiarze, niezależnie od daty rozwiązania stosunku pracy.
3. Urlop wypoczynkowy udzielany jest zgodnie z planem urlopów uzgodnionych z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi.
4. W razie przesunięcia terminu urlopu w przypadkach określonych w art. 164 Kodeksu Pracy, o terminie udzielania przesunięcia urlopu pracownik powinien być zawiadomiony najpóźniej na miesiąc przed rozpoczęciem tego urlopu.
5. pracownikom drużyn pociągowych przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze zwiększonym o 4 dni robocze w roku kalendarzowym.
6. urlop, o którym mowa w ustępie 5 przysługuje niezależnie od dodatkowego urlopu określonego w § 46a

#### § 46a

1. Dodatkowy urlop w wymiarze 8 dni roboczych z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, obliczanego jak za urlop wypoczynkowy przysługuje pracownikom zatrudnionym w systemie równoważnego czasu pracy.
2. Dodatkowy urlop udzielany jest na zasadach urlopu wypoczynkowego z tym, że prawo do pierwszego urlopu pracownik nabywa po upływie 6 miesięcy zatrudnienia w systemie równoważnego czasu pracy.
3. W przypadku ustania zatrudnienia w systemie równoważnego czasu pracy, trwającego co najmniej 1 miesiąc, przed upływem 6 miesięcy dodatkowy urlop udzielany jest w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w tym systemie.
4. Do okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 2, zalicza się okres zatrudnienia przed dniem wejścia w życie Układu

## § 46b

- 1 Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z ruchem pociągów po 10 latach pracy w przedsiębiorstwie PKP, PKP S.A. i u pracodawców, a na pozostałych stanowiskach po 15 latach pracy w przedsiębiorstwie PKP, PKP S.A. i u pracodawców przysługuje co 3 lata jednomiesięczny urlop zdrowotny w celu podratowania zdrowia.
- 2 Urlop zdrowotny, o którym mowa w ustępie 1 może być również udzielony pracownikom zatrudnionym w warunkach szkodliwych dla zdrowia i niebezpiecznych po 10 latach pracy w przedsiębiorstwie PKP, PKP S.A. i u pracodawców oraz pracownikom u których stwierdzono chorobę związaną z warunkami środowiska pracy, niezaliczoną do chorób zawodowych.
- 3 Za czas urlopu zdrowotnego, o którym mowa w ustępie 1 i 2 przysługuje wynagrodzenie obliczone jak za urlop wypoczynkowy.
- 4 Zamiast urlopu zdrowotnego, o którym mowa wyżej pracownik może ubiegać się o zwrot udokumentowanych kosztów leczenia do wysokości jednomiesięcznego przeciętnego wynagrodzenia pracowników kolejowych z poprzedniego roku.

## § 46c

Kierownik jednostki organizacyjnej ma obowiązek na wniosek pracownika skrócić urlop bezpłatny.

## ROZDZIAŁ VIII

### Bezpieczeństwo i higiena pracy

#### § 47

1. Pracodawca zapewnia pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy, zgodnie z obowiązującymi przepisami.
2. Pracodawca zobowiązany jest zapewnić w szczególności:
  - 1) pracownikom wykonującym prace poza stałym miejscem pracy odpowiednie warunki pobytu,
  - 2) odpowiednie pomieszczenia higieniczno – sanitarne i socjalne,
  - 3) pracownikom zatrudnionym na otwartym terenie pomieszczenia do ogrzania się i suszenia odzieży,
  - 4) środki utrzymania higieny osobistej oraz ręczniki bądź suszarki,
  - 5) możliwość korzystania z wody zdatnej do picia,
  - 6) bezpieczną drogę dojścia do miejsc pracy i pomieszczeń higieniczno – sanitarnych.

#### § 48

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

#### § 49

1. Pracodawca ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe na stanowiskach pracy oraz systematycznie informuje pracowników o istniejących zagrożeniach i zasadach ochrony przed nimi.
2. Pracodawca prowadzący działalność stwarzającą możliwość wystąpienia nagłego niebezpieczeństwa dla zdrowia i życia pracowników jest obowiązany podejmować działania zapobiegające tym niebezpieczeństwom stosownie do postanowień Kodeksu pracy.
3. Rodzaje prac, wykonywanych przez co najmniej dwie osoby ze względu na szczególne zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego, określa pracodawca.

## § 50

1. Pracodawca ma obowiązek zatrudniania wyspecjalizowanych pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy będących organami kontrolnymi i doradczymi.
2. Zakres działania, liczebność, kwalifikacje pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy określają przepisy wykonawcze do kodeksu pracy.

## § 51

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

## § 52

1. Pracodawca zobowiązany jest stosować środki i podejmować przedsięwzięcia zapobiegające chorobom zawodowym i innym związanym z wykonywaną pracą.
2. Pracodawca zobowiązany jest do kierowania pracowników na badania profilaktyczne. Rodzaje badań, terminy ich przeprowadzenia oraz uprawnienia pracowników regulują odrębne przepisy.
3. Pracodawca zobowiązany jest 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 zdrowotną opiekę profilaktyczną nad pracownikami.
4. Pracodawca zapewnia nieodpłatnie pracownikom wykonującym prace w warunkach szczególnie uciążliwych:
  - 1) posiłki wydawane ze względów profilaktycznych,
  - 2) napoje, których rodzaj i temperatura powinny być dostosowane do warunków wykonywanej pracy.Zasady wydawania posiłków profilaktycznych i napojów określają odrębne przepisy.

## § 53

1. Każdy pracownik podlega szkoleniu z zakresu zasad i przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowisku, na którym został zatrudniony.
2. Szczegółowe zasady szkolenia pracowników z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, określają odrębne przepisy.
3. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za właściwy poziom i prawidłowy przebieg szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.



4. Szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy mogą być prowadzone przez pracowników w zakładzie pracy jak również przez uprawnione ośrodki.
5. Pracownicy wykonujący funkcje wykładowców, kierowników kursów i biorący udział w pracach komisji egzaminacyjnej zachowują prawo do wynagrodzenia w miejscu pracy.

#### § 54

1. Pracownicy obowiązani są wykonywać pracę w przydzielonej odzieży i obuwiu roboczym oraz stosować przydzielone środki ochrony indywidualnej.
2. Pracodawca, w porozumieniu z organizacjami związkowymi, określi tabele norm środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego oraz stanowiska, na których zatrudnieni pracownicy mają obowiązek ich noszenia i używania.

#### § 55

W zakładach pracy działają Komisje Bezpieczeństwa i Higieny Pracy na zasadach określonych w Kodeksie pracy.

#### § 56

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

## ROZDZIAŁ IX

### Działalność socjalna

#### § 57

Pracodawcy tworzą zakładowy fundusz świadczeń socjalnych zwany dalej „funduszem”.

#### § 58

Podstawą tworzenia i gospodarowania funduszem jest ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych z dnia 4 marca 1994 r. (Tekst jednolity: Dz.U. z 1996 r. nr 70, poz. 335 z późniejszymi zmianami) zwana dalej „ustawą”.

#### § 59

Odpisy, o których mowa w art. 5 ust. 5 tej ustawy są obligatoryjne.

#### § 59a

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

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

**§ 60**

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

*Do negocjacji w PUZP pozostaje sprawa środków związanych z obsługą socjalną emerytów i rencistów, którzy przeszli na emeryturę lub rentę przed dniem podjęcia działalności przez danego pracodawcę. Udział poszczególnych pracodawców w tym zakresie winien być realizowany według ustalonego klucza.*

**ROZDZIAŁ X**

**Wzajemne zobowiązania pracodawcy i organizacji związkowych**  
*- do dalszych negocjacji*

## ROZDZIAŁ XI

### Uprawnienia do kolejowych świadczeń przejazdowych

#### § 61

Pracodawcami zobowiązanymi do zakupu bezpłatnych i ulgowych świadczeń przejazdowych, są:

- 1) podmioty utworzone na podstawie Ustawy z dnia 8 września 2000 r. o komercjalizacji, restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe” (Dz. U. Nr 84, poz. 948 z późn. zm.), tj. na mocy:
  - a) art. 1, ust. 1, pkt 2 – Polskie Koleje Państwowe Spółka Akcyjna,
  - b) art. 15, ust. 1 – Polskie Linie Kolejowe Spółka Akcyjna,
  - c) art. 14, ust. 1 – spółki do prowadzenia działalności w zakresie kolejowych przewozów pasażerskich oraz kolejowych przewozów towarowych,
  - d) art. 19, ust. 1 – inne spółki, w których PKP S.A. posiada co najmniej 51% akcji lub udziałów,
- 2) spółki utworzone na podstawie art. 13 w związku z art. 22 Ustawy z dnia 6 lipca 1995 r. o przedsiębiorstwie państwowym „Polskie Koleje Państwowe” (Dz. U. Nr 95, poz. 474 z późniejszymi zmianami), które objęte są niniejszym Układem

#### § 62

Pracownikami podmiotów wymienionych w § 61, uprawnionymi do bezpłatnych świadczeń przejazdowych, są osoby zatrudnione w wymiarze co najmniej ½ etatu:

- 1) które z mocy prawa stały się pracownikami PKP S.A. (art. 9 ust. 1 Ustawy z dnia 8 września 2000 r. o komercjalizacji, restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe”),
- 2) które zatrudnione zostały w tych podmiotach na podstawie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy lub w drodze porozumienia stron – porozumienia między tymi podmiotami,
- 3) które były zatrudnione w PKP S.A. na podstawie powołania, a po rozwiązaniu stosunku pracy podjęły zatrudnienie w innych podmiotach, o których mowa w ust. 1,
- 4) inne, nie wymienione w pkt 1-3.

#### § 63

Pracodawcy, o których mowa w § 61, wykupują bezpłatne świadczenia przejazdowe również dla:

- 1) emerytów kolejowych, w rozumieniu art. 40–45 Ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. Nr 162, poz. 1118 z późniejszymi zmianami) oraz rencistów kolejowych,

- 2) osób pobierających świadczenia przedemerytalne z Urzędu Pracy na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 22 lipca 1999 r. i z dnia 16 maja 2000 r.,
- 3) dzieci własnych i przysposobionych osób wymienionych w pkt 1 i 2 oraz w ust. 2 pkt 1 - ~~4~~, pozostające na ich utrzymaniu – do czasu ukończenia gimnazjum, szkoły ponadpodstawowej lub ponadgimnazjalnej, nie dłużej niż do ukończenia 24 roku życia oraz studiujące w szkole wyższej, nie dłużej niż do ukończenia 26 roku życia,
- 4) współmałżonków, z zastrzeżeniem § 66.

### § 64

- 1) Pracodawcy o których mowa w § 61 wykupują ulgowe świadczenia przejazdowe dla współmałżonków osób wymienionych w § 62 i w § 63 pkt 1, 2
- 2) Ulgowe świadczenia przejazdowe wykupywane są przez pracodawcę po złożeniu wniosku przez zainteresowane osoby uprawnione

### § 65

Bezpłatne i ulgowe świadczenia przejazdowe przysługują wyłącznie w komunikacji krajowej – w klasie dowolnej lub drugiej wszystkich rodzajów pociągów, na podstawie legitymacji kolejowej uprawniającej do przejazdów w klasie, do której osoba uprawniona miała uprawnienie przed dniem wejścia w życie PUZP

### § 66

Osoby uprawnione, o których mowa w § 62 pkt 1 – 4 oraz w § 63 pkt 1-2, mogą wykupić uprawnienia do ulgowych świadczeń przejazdowych dla współmałżonków, po złożeniu wniosku i uiszczeniu 50% wartości świadczenia

### § 67

1 Ceny poszczególnych rocznych świadczeń przejazdowych, o których mowa w § 66 w roku 2002 wynoszą z podatkiem VAT:

- \* uprawnienie do bezpłatnych przejazdów w klasie dowolnej – 134 00zł
- uprawnienie do bezpłatnych przejazdów w klasie drugiej – 88 00zł

2 W każdym następnym roku cenę świadczeń przejazdowych przewoźnicy kolejowi mogą procentowo podwyższyć, bez uzgadniania ze stronami układu, nie więcej jednak niż wyniosła średnia podwyżka powszechnie obowiązujących taryf kolejowych w roku poprzedzającym

## § 68

Dokumenty przejazdowe oraz warunki i zasady sprzedaży uprawnień do świadczeń przejazdowych są corocznie określone przez kolejowych przewoźników pasażerskich będących członkami Związku Pracodawców Kolejowych w dniu wejścia w życie Układu, nie później niż do 30 września – na rok następny, z uwzględnieniem przejazdów zrealizowanych w okresie poprzedzającym

## ROZDZIAŁ XIA

### Dodatkowe Ubezpieczenie Emerytalne

#### § 69

Pracodawcy w Spółkach Grupy PKP S.A. podejmą działania dla utworzenia pracowniczych programów emerytalnych w formach przewidzianych w art. 7 ustęp 1 Ustawy z dnia 22 sierpnia 1997 r. o pracowniczych programach emerytalnych (jednolity tekst Dz. U z 2001 r. Nr 60 poz. 623) i objęcie tymi dodatkowymi ubezpieczeniami emerytalnymi wszystkich pracowników, którzy zgłoszą taki akces

## ROZDZIAŁ XII

### Przepisy przejściowe i końcowe

## § 70

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

## § 71

Pracodawca zobowiązany jest zapoznać pracowników z treścią Układu i udostępnić go pracownikom na każde ich żądanie.

## § 72

Pracodawca dostarcza niezbędną ilość egzemplarzy Układu do podległych jednostek organizacyjnych i zakładowych organizacji związkowych.

## § 73

Treść postanowień Układu wyjaśniają wspólnie strony.

## § 74

Strony Układu dokonują okresowych ocen jego funkcjonowania, w terminach

wspólnie uzgodnionych.

### § 75

Do spraw nie uregulowanych w układzie mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych na ich podstawie.

### § 76

1. W razie rozwiązania lub wypowiedzenia Układu, strony powinny niezwłocznie przystąpić do ustalania treści nowego układu.
2. Do czasu zawarcia przez strony nowego układu, obowiązuje układ dotychczasowy.

### § 77

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

### § 78

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



2. W przypadku, gdy komisja rozjemcza nie przedstawi jednolitego stanowiska w terminie określonym w ust. 1, strony Układu przekazują sprawę do rozstrzygnięcia niezależnym arbitrom, których stanowisko przyjmą za wiążące.
3. Powoływanie arbitrów odbywa się niezwłocznie, w następującym trybie:
  - 1) każda ze stron Układu wyznacza jednego arbitra,
  - 2) powołani przez strony Układu arbitrzy wskazują trzeciego arbitra, który przewodniczy zespołowi.
4. Zespół arbitrów rozstrzyga sprawę większością głosów w terminie jednego miesiąca od dnia powołania przewodniczącego zespołu.
5. Koszty związane z powołaniem arbitrów pokrywają strony Układu na warunkach wzajemnie ustalonych.

## § 79

Układ rozwiązuje się:

- 1) na podstawie zgodnego oświadczenia stron układu i w terminie ustalonym przez strony,
- 2) za sześciomiesięcznym okresem wypowiedzenia dokonanego w formie pisemnej przez jedną ze stron Układu.

## § 80

1. W razie rozwiązania lub wypowiedzenia Układu, strony powinny niezwłocznie przystąpić do ustalenia treści nowego układu.
2. Do czasu zawarcia przez strony nowego Układu obowiązuje Układ dotychczasowy.

## § 81

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

2. Wejście w życie Układu nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia pracownika.

W imieniu Związku Pracodawców Kolejowych z siedzibą w Warszawie,  
przy ul. Grójeckiej 17.

W imieniu .....

**Załącznik nr 1**

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

1. Pracownikowi za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości
  - a) 100% wynagrodzenia wynikającego ze stawki godzinowej osobistego zaszeregowania pracownika za każdą nadliczbową godzinę pracy, w dobie z zastrzeżeniem literki b,
  - b) 200% wynagrodzenia wynikającego ze stawki godzinowej osobistego zaszeregowania pracownika za każdą nadliczbową godzinę pracy, przypadającą w niedzielę, święta
2. Dodatkowe wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje, jeżeli pracownikowi - na jego pisemny wniosek - udzielono czasu wolnego od pracy
3. Pracownikowi za każdą godzinę pracy, w niedzielę i święta w normalnym czasie pracy, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 100 % wynagrodzenia wynikającego ze stawki godzinowej osobistego zaszeregowania.
4. Pracownikowi zatrudnionemu w porze nocnej, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej, w wysokości co najmniej 25 % wynagrodzenia ustalonego przez MPiPS

**Dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia,  
uciążliwych i niebezpiecznych**

1. Pracownikowi przysługuje, za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych, dodatek za każdą godzinę przepracowaną w tych warunkach.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, przysługuje w wysokości nie mniejszej niż:
  - 1) **12 % stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia określonego przez MPiPS** - za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia,
  - 2) **12 % stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia określonego przez MPiPS** - za pracę wykonywaną w warunkach niebezpiecznych,
  - 3) **6 % stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia określonego na przez MPiPS** - za pracę wykonywaną w warunkach uciążliwych.

*Do negocjacji w PUZP – zasady przyznawania tych dodatków.*

### Dodatek wyrównawczy

1. Pracownik przeniesiony do innej pracy wskutek okoliczności wynikających z art. 230 i 231 Kodeksu pracy ma prawo do:
  - 1) zachowania posiadanego wynagrodzenia zasadniczego, wynikającego z przyznanej kategorii zaszeregowania,
  - 2) dodatku wyrównawczego przez okres nie przekraczający 6 miesięcy w wysokości 100 % utraconej kwoty wynagrodzenia, ustalonej według zasad określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 297 Kodeksu pracy.
2. Pracodawca jest obowiązany na podstawie orzeczenia lekarskiego wydanego w trybie odrębnych przepisów - 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.
3. Jeżeli przeniesienie do innej pracy pracownika, o którym mowa w ust. 2, powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownik ma prawo do:
  - 1) zachowania posiadanej grupy i szczebla wynagrodzenia zasadniczego,
  - 2) dodatku wyrównawczego w wysokości:
    - 60% utraconej kwoty wynagrodzenia – po 20 latach pracy
    - 70% utraconej kwoty wynagrodzenia – po 25 latach pracy
    - 80% utraconej kwoty wynagrodzenia – po 30 latach pracy
    - 90% utraconej kwoty wynagrodzenia – po 35 latach pracy
4. Dodatek wyrównawczy, o którym mowa w ust. 3, wypłacane jest do czasu osiągnięcia przez pracownika wynagrodzenia z okresu poprzedzającego przeniesienie
5. Do okresów pracy, o których mowa w ust. 3, wlicza się:
  - 1) okresy zatrudnienia w PKP, PKP S A i u pracodawców wchodzących w skład Związku Pracodawców Kolejowych,
  - 2) inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze
6. Wynagrodzenie do określenia dodatku wyrównawczego, o którym mowa w ust. 3, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy oraz zasad ustalonych przepisami wydanymi na podstawie Art. 297 Kodeksu pracy
7. Jeżeli pracownik, o którym mowa w ust. 1, po 6 miesiącach pobierania dodatku wyrównawczego nie osiągnął wynagrodzenia z okresu poprzedzającego przeniesienie, to do czasu osiągnięcia tego wynagrodzenia przysługuje mu dodatek wyrównawczy w wysokości określonej w ust. 3

### Dodatek za jednoosobową obsługę trakcyjną

1. Pracownikowi, zatrudnionemu w jednoosobowej obsłudze trakcyjnej, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek za każdą godzinę pracy w tej obsłudze w wysokości:
  - 1) w ruchu towarowym - 70% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika,
  - 2) w ruchu pasażerskim - 35% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, a w przypadku prowadzenia pociągów dodatkowo bez obsady konduktorskiej – od 35% do 70% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika,
  - 3) za prace manewrowe - 30% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika
  - 4) w pociągach roboczych i gospodarczych - 30% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika.
2. Wysokość dodatku, o którym mowa w ust.1 pkt 2 ustala pracodawca.

## Załącznik Nr 5

### Dodatek za staż pracy

1. Pracownikowi za pracę na kolei przysługuje dodatek za staż pracy.
2. Podstawę wymiaru dodatku za staż pracy stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika.
3. Dodatek stażowy przysługuje w wysokości 1,5 % podstawy wymiaru za każdy rok pracy, aż do osiągnięcia 25 % podstawy wymiaru.
4. Dodatek przysługuje od pierwszego dnia miesiąca, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku.
5. W przypadku dodatkowego zatrudnienia pracownika, prawo do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu zatrudnienia dodatkowego nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
6. Pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu, który przed tym dniem nabył prawo do dodatku w wyższej wysokości niż 25 % podstawy wymiaru, zachowuje procentowy wskaźnik dodatku, bez prawa do dalszego jego wzrostu.
7. Pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu, który przed tym dniem, nabył prawo do dodatku w niższej wysokości niż 25 % podstawy wymiaru, zachowuje procentową wysokość dodatku z prawem do dalszego jego wzrostu, aż do osiągnięcia 25 % podstawy wymiaru.

## Załącznik nr 6

## Nagrody jubileuszowe

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa za pracę na kolei.
2. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
3. Podstawę wymiaru nagrody stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika, przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody, z zastrzeżeniem ust. 13.
4. Za dzień nabycia prawa do nagrody uważa się ostatni dzień okresu pracy uprawniającego do nagrody.
5. Nagroda jubileuszowa przysługuje po przepracowaniu niżej wymienionych okresów, w następującej wysokości:
  - 1) po 15 latach - 100 % podstawy wymiaru,
  - 2) po 20 latach - 200 % podstawy wymiaru,
  - 3) po 25 latach - 300 % podstawy wymiaru,
  - 4) po 30 latach - 400 % podstawy wymiaru,
  - 5) po 35 latach - 500 % podstawy wymiaru,
  - 6) po 40 latach - 600 % podstawy wymiaru,
  - 7) po 45 latach - 700 % podstawy wymiaru.
6. Obowiązek udokumentowania okresów pracy, od których zależy prawo do nagrody należy do pracownika, jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
7. Nagrodę wypłaca się w najbliższym terminie płatności wynagrodzenia w danym zakładzie pracy.
8. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od daty rozwiązania stosunku pracy, prawo do tej nagrody przysługuje w dniu rozwiązania stosunku pracy.
9. Pracownikowi, który w dniu udokumentowania dodatkowych okresów zatrudnienia nabył prawo do dwóch lub więcej nagród, wypłaca się jedną nagrodę - wyższą.
10. Pracownikowi, który w ciągu 12 miesięcy od daty nabycia prawa do nagrody niższej, udokumentuje dodatkowe okresy zatrudnienia uprawniające go do nagrody wyższej, nagrodę niższą wypłaca się w terminie określonym w ust. 8, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej jedynie różnicę pomiędzy kwotą nagrody wyższej, a kwotą nagrody



niższej.

11. Pracownikowi, który nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w okresie zaliczanym do okresu pracy u pracodawcy na podstawie odrębnych przepisów, nagrodę wypłaca się bezpośrednio po podjęciu pracy u pracodawcy.
12. W przypadku nie podjęcia pracy u pracodawcy przez pracownika, o którym mowa w ust. 11, za podstawę obliczenia nagrody należy przyjąć ostatnie miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika u pracodawcy z uwzględnieniem regulacji wynagrodzeń. Datą wymagalności nagrody jest dzień ustania stosunku pracy u pracodawcy.
13. Pracownikowi zatrudnionemu w dniu wejścia w życie Układu, który przed tym dniem nabył prawo do nagrody jubileuszowej u pracodawców w związku z wliczeniem okresów wymienionych w zarządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. w sprawie ustalenia okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania (MP Nr 44, poz. 358), a także wcześniejszych przepisów oraz indywidualnych decyzji, przy ustalaniu prawa do kolejnych nagród jubileuszowych wlicza się także te okresy, z zastrzeżeniem ust. 14.
14. Podstawą wymiaru za okresy, o których mowa w ust. 13, stanowi 50 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika, przysługującego w dniu nabycia prawa do nagrody.
15. Pracownik, który podjął zatrudnienie u pracodawcy po dniu wejścia w życie Układu, nabywa prawo do nagrody jubileuszowej na zasadach określonych w ust. 1-12, niezależnie od wcześniejszego nabycia prawa do nagrody za dany okres u pracodawcy, który nie jest członkiem Związku Pracodawców Kolejowych.

## Załącznik nr 7

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

1. Za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, trwającą łącznie do 35 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w następującej wysokości:
  - 1) 80 % wynagrodzenia - przy stażu pracy do 5 lat,
  - 2) 85 % wynagrodzenia - przy stażu pracy powyżej 5 lat do 10 lat,
  - 3) 90 % wynagrodzenia - przy stażu pracy powyżej 10 lat do 15 lat,
  - 4) 95 % wynagrodzenia - przy stażu pracy powyżej 15 lat do 20 lat
  - 5) 100 % wynagrodzenia - przy stażu pracy powyżej 20 lat.
2. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek wypadku przy pracy, wypadku w drodze do pracy lub z pracy, choroby zawodowej, lub choroby przypadającej w czasie ciąży, w okresie wskazanym w ust. 1 pracownik zachowuje prawo do 100 % wynagrodzenia.
3. 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.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 i ust. 2 oblicza się zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy, tj. według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
5. Do stażu pracy, o którym mowa w ust. 1 zalicza się pracę na kolei.

**Załącznik nr 8****Odprawa rentowa lub emerytalna**

1. Pracownikowi, spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje odprawa pieniężna.
2. Do okresów, od których zależy wysokość odprawy zalicza się pracę na kolei, z zastrzeżeniem ust. 9.
3. Podstawę wymiaru odprawy pieniężnej stanowi miesięczne wynagrodzenie pracownika liczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, przysługujące w dniu ustania stosunku pracy.
4. Odprawa przysługuje po przepracowaniu niżej wymienionych okresów i wynosi nie mniej niż:
  - 1) do 11 lat pracy - 100 % podstawy wymiaru lub  
do 16 lat pracy - 125 % podstawy wymiaru w przypadku, gdy ustanie stosunku pracy nastąpiło wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej,
  - 2) po 11 latach pracy - 106 % podstawy wymiaru
  - 3) po 12 latach pracy - 112% podstawy wymiaru
  - 4) po 13 latach pracy - 118% podstawy wymiaru
  - 5) po 14 latach pracy - 124 % podstawy wymiaru
  - 6) po 15 latach pracy - 130% podstawy wymiaru
  - 7) po 16 latach pracy - 141% podstawy wymiaru
  - 8) po 17 latach pracy - 152% podstawy wymiaru
  - 9) po 18 latach pracy - 163% podstawy wymiaru
  - 10) po 19 latach pracy - 174% podstawy wymiaru
  - 11) po 20 latach pracy - 186% podstawy wymiaru
  - 12) po każdym następnym roku pracy procentowy wskaźnik podstawy wymiaru odprawy wzrasta o 12 %
5. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, to obowiązek udokumentowania okresów pracy, od których zależy wysokość odprawy należy do pracownika.
6. Pracownik nabywa prawo do odprawy pieniężnej w dniu ustania stosunku pracy.
7. Pracownik, który otrzymał odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa.
8. Pracownikowi odchodzącemu na rentę lub emeryturę bezpośrednio po okresie zaliczanym do okresu pracy z mocy odrębnych przepisów, za podstawę odprawy

pieniężnej należy przyjąć wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, przysługujące pracownikowi bezpośrednio przed tym okresem, z uwzględnieniem regulacji wynagrodzeń.

9. 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 zatrudnienia u innych pracodawców, którzy nie są członkami Związku Pracodawców Kolejowych, z tym że okresy te liczy się przyjmując 1 rok pracy za pół roku.