

PROJEKT

(Warszawa, 13 - 14 czerwca 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, 02-021 Warszawa

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 „Wolny 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

1. Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników , zwany dalej Układem, stosuje się do pracowników zatrudnionych u pracodawców zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych, z wyłączeniem:
 - 1) członków zarządów pracodawców,
 - 2) kierujących wyodrębnionymi jednostkami i komórkami organizacyjnymi pracodawcy w zakresie zasad wynagradzania.
2. Układ stosuje się, w zakresie w nim wskazanym, również do emerytów, rencistów, osób pobierających świadczenie przedemerytalne oraz członków ich rodzin.
3. Wykaz pracodawców, zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych, określa załącznik nr 1 do Układu.

§ 2

Ileokroć w Układzie jest mowa o:

- 1) pracodawcy lub pracodawcach – należy przez to rozumieć pracodawcę lub pracodawców, o których mowa w § 1 ust. 3,
- 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”,
- 3) najniższe wynagrodzenie - należy przez to rozumieć wynagrodzenie ustalone na podstawie art. 77⁴ Kodeksu pracy,
- 4) odrębnych przepisach - należy przez to rozumieć ustawowe przepisy prawa pracy oraz przepisy wykonawcze wydane na ich podstawie, a także wydane przez pracodawców przepisy wewnętrzne.

ROZDZIAŁ II

Stosunek pracy

§ 3

1. Stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę według zasad określonych przepisami Kodeksu pracy.
2. Umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie, z wyraźnym określeniem rodzaju i warunków umowy, a w szczególności powinna określać:
 - 1) rodzaj pracy i miejsce jej wykonywania oraz termin rozpoczęcia pracy,
 - 2) wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy.
3. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta na piśmie, pracodawca powinien niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy, potwierdzić pracownikowi na piśmie rodzaj umowy i jej warunki.

§ 4

Stosunek pracy ustaje w przypadkach określonych w Kodeksie pracy.

§ 5

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, w terminach określonych w Kodeksie pracy.

§ 6

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 sześciomiesięcznego wynagrodzenia, obliczonego jak za urlop wypoczynkowy.

2. Odszkodowanie, o którym mowa w ust. 1 przysługuje pracownikowi, który przepracował u pracodawców nieprzerwanie co najmniej ostatnie 10 lat.
3. Postanowienia ust. 1 i 2 stosuje się do dnia 31 grudnia 2002 r.

§ 7

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 wcześniejszego 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, o których mowa w § 1 ust.1 pkt. 2.
4. Postanowienia ust. 1-2 stosuje się do dnia 31 grudnia 2002 r.

§ 8

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.

§ 9

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.

ROZDZIAŁ III

Obowiązki pracodawcy i pracownika

§ 10

1. Podstawowe obowiązki pracodawcy są określone w przepisach Kodeksu pracy.
2. Pracownik pełniący funkcję osoby kierującej pracownikami obowiązany jest w szczególności:
 - 1) w ramach swych kompetencji wypełniać sumiennie wszelkie obowiązki pracodawcy wobec podległych mu pracowników, szanować ich godność i respektować ich uprawnienia oraz dawać podwładnym przykład wzorowego pełnienia obowiązków pracowniczych,
 - 2) prawidłowo organizować pracę, przestrzegać ustalonych rozkładów czasu pracy.
 - 3) udostępniać lub przekazywać pracownikowi, gdy przepisy odrębne tak stanowią, za potwierdzeniem, obowiązujące przepisy na danym stanowisku pracy i zaznajamiać go z nimi,
 - 4) pisemnie określić zakres obowiązków, w sytuacji gdy nie wynika to z obowiązujących przepisów,
 - 5) zapewnić obsadę stanowiska pracy nie później niż w ciągu 4 godzin od zakończenia ustalonego rozkładu czasu pracy pracownika, o którym mowa w §11 ust. 2 pkt 6,
 - 6) utrzymywać porządek w kierowanej lub nadzorowanej przez siebie jednostce organizacyjnej, komórce lub zespole, a w przypadku jego naruszenia zabezpieczać niezbędne dowody przewinienia.
 - 7) wyróżniać i nagradzać pracowników w miarę ich zasług zawodowych.
3. Osoba kierująca pracownikami ponosi odpowiedzialność pracowniczą za celowość i słuszność wydawanych przez siebie poleceń i decyzji.

§ 11

1. Podstawowe obowiązki pracownika określone są w Kodeksie pracy oraz w umowie o pracę.
2. Pracownik obowiązany jest w szczególności:
 - 1) zapoznać się i przestrzegać 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 pełnienie,
- 5) dbać o podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz uzupełniać je w terminie i w sposób ustalony odrębnymi przepisami,
- 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 pełnienie, a wymagane dowody usprawiedliwiające nieobecności w pracy przedłożyć w terminach ustalonych przepisami,
- 8) informować osobę kierującą pracownikami o aktualnym miejscu zameldowania i adresie do korespondencji,
- 9) poddawać się badaniom lekarskim w przypadkach określonych odrębnymi przepisami.

ROZDZIAŁ IV

Zasady wynagradzania pracowników i inne świadczenia

§ 12

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.

§ 13

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 oczekiwanym wymaganiom,
- 3) rozwojowi zawodowemu pracownika.

§ 14

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.

§ 15

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

§ 16

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.

§ 17

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 2 do Układu,
- 2) za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych - wg zasad ustalonych w załączniku nr 3 do Układu,
- 3) wyrównawczy - wg zasad ustalonych w załączniku nr 4 do Układu,
- 4) za jednoosobową obsługę trakcyjną - wg zasad ustalonych w załączniku nr 5 do Układu,
- 5) za staż pracy - wg zasad ustalonych w załączniku nr 6 do Układu.

§ 18

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

§ 19

Za długoletnią pracę pracownikowi przysługują nagrody jubileuszowe, według zasad ustalonych w załączniku nr 7 do Układu.

§ 20

Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości określonej w załączniku nr 8 do Układu.

§ 21

Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości określonej w załączniku nr 9 do Układu.

§ 22

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.

§ 23

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

§ 24

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

§ 25

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

§ 26

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

§ 27

Pracownik za czas obowiązkowych szkoleń i egzaminów oraz za udział w postępowaniu wyjaśniającym zachowuje prawo do wynagrodzenia.

§ 28

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

ROZDZIAŁ V

Szkolenie i doskonalenie zawodowe

§ 29

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

§ 30

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

§ 31

1. 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.

§ 32

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

§ 33

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, na zasadach określonych w zawartej z pracownikiem umowie.

ROZDZIAŁ VI

Nagrody i wyróżnienia

§ 34

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

§ 35

1. Pracownikowi wyróżnionemu odznaką lub odznaczeniem państwowym, o których mowa w § 34 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.

ROZDZIAŁ VII

Czas pracy

§ 36

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.
2. Sposób potwierdzania zgłaszania się do pracy oraz jej zakończenia ustala pracodawca.
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) udział pracownika w postępowaniu wyjaśniającym, prowadzonym przez pracodawcę.

§ 37

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 §§ 41, 44, 45.
2. Czas pracy pracowników drużyn trakcyjnych, w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie może przekraczać średnio 40 godzin tygodniowo i 170 godzin miesięcznie.
3. Okresem rozliczeniowym jest miesiąc kalendarzowy, z zastrzeżeniem § 45.

§ 38

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

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

§ 39

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

§ 40

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.

§ 41

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 i 3.
2. W przyjętym okresie rozliczeniowym jeden dobowy wymiar czasu pracy może zostać skrócony, o ile dla wykonania ustalonego wymiaru czasu pracy na ten okres pozostało pracownikowi mniej niż 8 godzin.
3. W dniu, w którym pracownik jest skierowany na obowiązkowe szkolenia lub egzaminy, dobowy wymiar czasu pracy może być mniejszy niż 8 godzin.

§ 42

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,
 - 8) czas obowiązkowych szkoleń i egzaminów.
3. Pracownikom zatrudnionym w systemie równoważnych norm czasu pracy, rozkład czasu pracy podawany jest do wiadomości w sposób określony przez pracodawcę, najpóźniej na trzy dni przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego.

§ 43

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. Za dzień wolny, o którym mowa w ust. 1 uznaje się dzień od godziny 6.00 do godziny 6.00 następnego dnia, chyba, że pracodawca określił inne godziny rozpoczęcia i zakończenia dnia wolnego.
3. Pracownik 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 pracodawca określił inne godziny rozpoczęcia i zakończenia czasu wolnego od pracy przypadającego w niedzielę.

§ 44

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.

§ 45

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

§ 46

Stosowane u pracodawcy 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 pracodawca.

§ 47

1. Wymiar czasu pracy dla okresu rozliczeniowego ustala się mnożąc 8 godzin przez liczbę dni roboczych z wyłączeniem dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy przypadających w tym okresie, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Z wymiaru czasu pracy, o którym mowa w ust.1 wyłącza się dzień 25 listopada - Święto Kolejarza.
3. Wymiar czasu pracy 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.

§ 48

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. 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 § 37 ust. 1 - za czas przepracowany od początku okresu rozliczeniowego do dnia rozwiązania umowy o pracę.
3. Za początek każdej doby przyjmuje się godzinę rozpoczęcia pracy zgodnie z rozkładem czasu pracy.
4. Zmianę rozpoczynającą się w jednym dniu kalendarzowym, a kończącą się w następnym dniu kalendarzowym zalicza się do dnia początku tej zmiany.

§ 49

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.

§ 50

1. Porę nocną, z zastrzeżeniem ust. 2, określa pracodawca.
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.

§ 51

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 pracodawca określił inne godziny rozpoczęcia i zakończenia tej pracy.

§ 52

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 pracodawca.

ROZDZIAŁ VIII

Urlopy pracownicze

§ 53

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

ROZDZIAŁ IX

Bezpieczeństwo i higiena pracy

§ 54

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

§ 55

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

§ 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 odrębnych przepisach.
2. Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby prace, przy których istnieje możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego, były wykonywane przez co najmniej dwie osoby - w celu zapewnienia asekuracji.
3. Rodzaje prac, o których mowa w ust. 2, określa pracodawca.
4. Pracodawca jest obowiązany informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniem.

§ 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 przeprowadzenia oraz uprawnienia pracowników regulują odrębne przepisy.
3. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom dostęp do zestawów pierwszej pomocy i bieżąco uzupełniać ich wyposażenie. Liczba, usytuowanie i wyposażenie zestawów powinno być ustalone w porozumieniu z lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami.
4. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych, nieodpłatnie, odpowiednie posiłki i napoje, jeżeli jest to niezbędne ze względów profilaktycznych na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§ 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 odrębne przepisy.
3. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za właściwy poziom i prawidłowy przebieg szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 59

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

§ 60

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

§ 61

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

§ 62

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

§ 63

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

§ 64

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

ROZDZIAŁ X

Działalność socjalna

§ 65

Pracodawca tworzy zakładowy fundusz świadczeń socjalnych zwany dalej „funduszem”.

§ 66

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”.

§ 67

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

§ 68

Szczegółowe zasady korzystania i gospodarowania środkami funduszu określa pracodawca.

ROZDZIAŁ XI

Wzajemne zobowiązania pracodawcy i organizacji związkowych

- do dalszych negocjacji

ROZDZIAŁ XII

Uprawnienia do kolejowych świadczeń przejazdowych

- do dalszych negocjacji

ROZDZIAŁ XIII

Przepisy przejściowe i końcowe

§ 69

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

§ 70

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

§ 71

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

§ 72

Treść postanowień Układu wyjaśniają wspólnie strony.

§ 73

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

w życie Układu.

§ 74

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

§ 75

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.

§ 76

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.

§ 77

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.

§ 78

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.

§ 79

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

Wykaz pracodawców zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych

1. CS Szkolenie i Doradztwo Sp. z o.o.
2. Dolnośląskie Przedsiębiorstwo Naprawy Infrastruktury Komunikacyjnej DOLKOM Sp. z o.o. we Wrocławiu
3. Farmacja Kolejowa Sp. z o.o.
4. FERPOL Sp. z o.o.
5. Gorzów Wagony Sp. z o.o.
6. KPTW „Natura Tour” Sp. z o.o.
7. PKP CARGO S.A.
8. PKP Energetyka Sp. z o.o.
9. PKP Informatyka Sp. z o.o.
10. PKP Intercity Sp. z o.o.
11. PKP Linia Hutnicza Szerokotorowa Sp. z o.o.
12. PKP Polskie Linie Kolejowe S.A.
13. PKP Przewozy Regionalne Sp. z o.o.
14. PKP S.A.
15. PKP Szybka Kolej Miejska w Trójmieście Sp. z o.o.
16. PKP Warszawska Kolej Dojazdowa Sp. z o.o.
17. Pomorskie Przedsiębiorstwo Mechaniczno - Torowe Sp. z o.o. w Gdańsku
18. Przedsiębiorstwo Naprawy i Utrzymania Infrastruktury Kolejowej w Krakowie Sp. z o.o.
19. Przedsiębiorstwo Utrzymania Infrastruktury Kolejowej w Katowicach Sp. z o.o.
20. Telekomunikacja Kolejowa Sp. z o.o.
21. Wagrem Sp. z o.o.
22. Zakład Napraw Infrastruktury Radom Sp. z o.o.
23. Zakład Napraw Infrastruktury w Stargardzie Szczecińskim Sp. z o.o.
24. Zakład Napraw Infrastruktury w Warszawie Sp. z o.o.
25. Zakład Robót Inżynieryjnych Sp. z o.o. w Warszawie
26. Zakład Robót Komunikacyjnych DOM w Poznaniu Sp. z o.o.

Załącznik nr 2

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

1. Pracownikowi za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości nie mniejszej niż określony w Kodeksie pracy, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych na dobę, dodatek przysługuje w wysokości zwiększonej o 100 %.
3. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje, jeżeli pracownikowi - na jego pisemny wniosek - udzielono czasu wolnego od pracy.
4. Pracownikowi za każdą godzinę pracy, w niedzielę i święta w normalnym czasie pracy, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100 % wynagrodzenia wynikającego ze stawki godzinowej osobistego zaszeregowania.
5. Pracownikowi zatrudnionemu w porze nocnej, przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej, w wysokości co najmniej 25 % stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia.

Załącznik nr 3

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 nie mniejszej niż:
 - 1) 12 % stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia - za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia,
 - 2) 12 % stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia - za pracę wykonywaną w warunkach niebezpiecznych,
 - 3) 6 % stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia - za pracę wykonywaną w warunkach uciążliwych.
2. Podstawą przyznania dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia stanowi przekroczenie dopuszczalnych stężeń i norm dopuszczalnych natężeń potwierdzone wynikami badań.
3. W przypadku jednoczesnego występowania uprawnień do dodatków z tytułu pracy w warunkach szkodliwych i uciążliwych przysługuje jeden dodatek w wyższej stawce.
4. W przypadku zbiegu uprawnień do dodatku za pracę w warunkach szkodliwych (lub uciążliwych) oraz niebezpiecznych pracownik zachowuje prawo do obydwu dodatków.
5. Dodatek przysługuje do czasu likwidacji narażenia, zagrożenia lub uciążliwości.
6. Wykaz prac, za które przysługują dodatki oraz minimalną liczbę godzin pracy w warunkach uprawniających do tych dodatków określa pracodawca.

Załącznik nr 4

Dodatek wyrównawczy

1. Pracodawca jest obowiązany - na podstawie orzeczenia lekarskiego, wydanego w trybie odrębnych przepisów - przenieść do innej pracy pracownika, który stał się niezdolny czasowo lub trwale do wykonywania dotychczasowej pracy.
2. Jeżeli przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownik ma prawo do :
 - 1) zachowania posiadanego wynagrodzenia zasadniczego, wynikającego z przyznanej kategorii zaszczerowania,
 - 2) dodatku wyrównawczego, stanowiącego różnicę między wynagrodzeniem z okresu poprzedzającego przeniesienie a wynagrodzeniem po przeniesieniu na nowe stanowisko pracy, z zastrzeżeniem ust. 3.
3. Uprawnienie, o którym mowa w ust. 2, nie przysługuje pracownikowi przeniesionemu do innej pracy, w związku z niezdolnością do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku nie uznanego za wypadek w pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadku przy pracy lub chorób zawodowych (Dz. U. z 1983 r. Nr 30, poz. 144 ze zm.) lub wypadku uznanego za wypadek w pracy, lecz spowodowany został przez pracownika umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa, jak również będąc w stanie nietrzeźwym przyczynił się w znacznym stopniu do wypadku przy pracy.
4. Wynagrodzenie do określenia dodatku wyrównawczego, o którym mowa w ust. 2, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy oraz zasad ustalonych przepisami wydanymi na podstawie art. 297 Kodeksu pracy, z zastrzeżeniem ust. 5.
5. Dodatek wyrównawczy przysługuje 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.
6. Do okresów pracy, o których mowa w ust. 5, wlicza się okresy pracy na kolei.
7. Dodatek wyrównawczy wypłacany jest do czasu osiągnięcia wynagrodzenia z okresu poprzedzającego przeniesienie.
8. Pracownik przeniesiony do innej pracy wskutek okoliczności wynikających z art. 230 i 231 Kodeksu pracy ma prawo do dodatku wyrównawczego przez okres nie przekraczający 6 miesięcy w wysokości 100 % utraconej kwoty wynagrodzenia.

9. Jeżeli pracownik, o którym mowa w ust. 8, 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. 5.

Załącznik nr 5

Dodatek za jednoosobową obsługę trakcyjną

1. Pracownikowi, zatrudnionemu w jednoosobowej obsłudze trakcyjnej, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek za każdą godzinę pracy w tej obsłudze w wysokości:
 - 1) w ruchu towarowym – 70 % 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.

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 21 % 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 21 % 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 21 % podstawy wymiaru, zachowuje procentową wysokość dodatku z prawem do dalszego jego wzrostu, aż do osiągnięcia 21 % podstawy wymiaru.

Załącznik nr 7

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 u pracodawcy.
8. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody 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 pracy u pracodawcy, nie zrzeszonego w Związku Pracodawców Kolejowych.

Załącznik nr 8

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 9

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. 10.
3. Podstawę wymiaru odprawy pieniężnej stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika, przysługujące w dniu ustania stosunku pracy.
4. Odprawa przysługuje po przepracowaniu niżej wymienionych okresów i wynosi nie mniej niż:
 - 1) do 10 lat pracy - 100 % podstawy wymiaru lub 150 % podstawy wymiaru w przypadku, gdy ustanie stosunku pracy nastąpiło wskutek wypadu przy pracy lub choroby zawodowej,
 - 2) po 10 latach pracy - 150 % podstawy wymiaru,
 - 3) po 11 latach pracy - 160 % podstawy wymiaru,
 - 4) po 12 latach pracy - 170 % podstawy wymiaru,
 - 5) po 13 latach pracy - 180 % podstawy wymiaru,
 - 6) po 14 latach pracy - 190 % podstawy wymiaru,
 - 7) po 15 latach pracy - 200 % podstawy wymiaru,
 - 8) po 16 latach pracy - 220 % podstawy wymiaru,
 - 9) i po każdym następnym roku pracy procentowy wskaźnik podstawy wymiaru odprawy wzrasta o 20 %, aż do osiągnięcia po 45 latach pracy 800 % podstawy wymiaru.
5. Odprawa pieniężna nie może być niższa niż jednomiesięczne wynagrodzenie pracownika w dniu ustania stosunku pracy.
6. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, to obowiązek udokumentowania okresów pracy, od których zależy wysokość odprawy należy do pracownika.
7. Pracownik nabywa prawo do odprawy pieniężnej w dniu ustania stosunku pracy.
8. Pracownik, który otrzymał odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa.

9. Pracownikowi odchodzącemu na rentę lub emeryturę bezpośrednio po okresie zaliczanym do okresu pracy u pracodawcy na podstawie 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.
10. Pracownikowi zatrudnionemu w dniu wejścia w życie Układu, który był pracownikiem przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe” w dniu 1 marca 1999 r., do okresów pracy uprawniających do odprawy wlicza się również okresy pracy u innych pracodawców, nie zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych, z tym że okresy te liczy się przyjmując 1 rok pracy za pół roku.