

## POROZUMIENIE

zawarte w dniu .....<sup>2</sup> grudnia 2002 r. w Warszawie

pomiędzy

ZWIĄZKIEM PRACODAWCÓW KOLEJOWYCH

a

PONADZAKŁADOWYMI ORGANIZACJAMI ZWIĄZKOWYMI

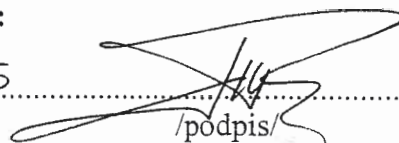
1. Strony zawierają w dniu .....<sup>2</sup> grudnia 2002 roku w Warszawie Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez Pracodawców Zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych, zwany dalej „PUZP”.
2. Strony przyjmują następujący tryb wdrożenia PUZP:
  - 1) wdrożenie PUZP nastąpi w drodze indywidualnego porozumienia z pracownikiem lub z zachowaniem przepisów art. 241<sup>13</sup> § 2 Kp, tj. wypowiedzenia pracownikowi dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy,
  - 2) porozumienie lub wypowiedzenie warunków pracy i płacy wynikających z indywidualnych umów o pracę pracownikowi powinno zawierać odpowiednio:
    - a) zawiadomienie o wejściu w życie PUZP (art. 241<sup>12</sup> § 2 pkt 1 Kp),
    - b) wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy pracownika,
    - c) propozycje nowych warunków pracy i płacy wynikających z PUZP i zakładowych układów zbiorowych pracy,
    - d) klauzule z art. 42 § 3 i art. 264 § 1 Kp;
  - 3) tryb, o którym mowa w pkt. 1-2 pracodawca zastosuje nie wcześniej niż w dniu zarejestrowania zakładowego układu zbiorowego pracy.
3. Strony zgodnie oświadczają, iż postanowienia Rozdziału XII PUZP - Uprawnienia do kolejowych świadczeń przejazdowych - stosuje się od dnia 1 stycznia 2003 roku. W tym przypadku pracodawca obowiązany jest zaznajomić pracownika z tymi postanowieniami i odebrać od nich oświadczenia o wyrażeniu zgody na zaproponowane zasady korzystania z przejazdów kolejami.
4. Cena jednego uprawnienia do ulgowych świadczeń przejazdowych na rok 2003 wynosi:
  - 1) w klasie dowolnej - 142,50 zł,
  - 2) w klasie drugiej - 95,00 zł.
5. Cena książeczki kuponowej na rok 2003 wynosi:
  - 1) w klasie dowolnej - 49,50 zł,
  - 2) w klasie drugiej - 33,00 zł.

6. Koszt wydania dokumentu poświadczającego uprawnienia do ulgowych świadczeń przejazdowych na rok 2003 wynosi 5,00 zł.
7. Osoby uprawnione do ulgowych świadczeń przejazdowych mają prawo do nabywania:
  - 1) biletów jednorazowych,
  - 2) biletów okresowych odcinkowych imiennych.
8. Pracownicy są uprawnieni do nabycia biletów sieciowych imiennych na wszystkie kategorie pociągów.
9. Bilety sieciowe imienne obejmują ważność w okresach: miesięcznym, kwartalnym, półrocznym i rocznym.
10. Cena rocznego biletu sieciowego imiennego w dniu wejścia w życie Układu wynosi:
  - 1) w klasie dowolnej - 87,- zł,
  - 2) w klasie drugiej - 58,- zł.
11. Cena uprawnień, o których mowa w ust. 4 – 5, będzie w następnych latach korygowana o skutki rzeczywiście dokonywanych zmian cen biletów jednorazowych, lecz nie mniej niż średnioroczny wskaźnik inflacji ogłaszany przez Prezesa GUS.
12. Dzieci osób, o których mowa w § 66 i w § 67 w ust. 1 pkt 1-3 PUZP, pozostające na utrzymaniu tych osób, tracą prawo do ulgowych świadczeń przejazdowych w przypadku, gdy osiągają miesięczne dochody brutto z tytułu zatrudnienia w kwocie wyższej od najniższej emerytury w systemie pracowniczym.
13. Pracownik, który został zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu lub po tym dniu, na czas określony nie krótszy niż 12 miesięcy, co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy, zachowuje prawo do ulgowych świadczeń przejazdowych w przypadku, gdy zostanie z nim zawarta kolejna umowa o pracę na czas określony, krótszy niż 12 miesięcy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 30 dni.
14. Pracownik zatrudniony przed dniem wejścia w życie PUZP na czas określony krótszy niż 12 miesięcy, zachowuje uprawnienia do ulgowych świadczeń przejazdowych na dotychczasowych zasadach do dnia rozwiązania umowy o pracę.
15. Porozumienie, o którym mowa w rozdziale XIII PUZP – Wzajemne zobowiązania stron Układu – zostanie zawarte do dnia 31 grudnia 2002 roku i wejdzie w życie nie później niż w dniu wejścia w życie PUZP.
16. W razie wypowiedzenia Układu strony niezwłocznie przystąpią do rozmów w sprawie zawarcia nowego układu i dołożą starań, aby układ ten mógł wejść w życie bezpośrednio po rozwiązaniu Układu dotychczasowego.
17. Po upływie 6 miesięcy obowiązywania Układu, strony dokonają szczegółowej oceny stosowania postanowień dotyczących kolejowych świadczeń przejazdowych i na podstawie jej wyników przystąpią do rozmów w sprawie ewentualnych zmian w tym zakresie.

**W imieniu Zarządu Związku Pracodawców Kolejowych:**

KRZYSZTOF MAMIŃSKI PRZES

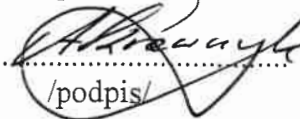
/imię, nazwisko, funkcja/



/podpis/

ANORZEJ KRAWCZYK WICEPRZES

/imię, nazwisko, funkcja/



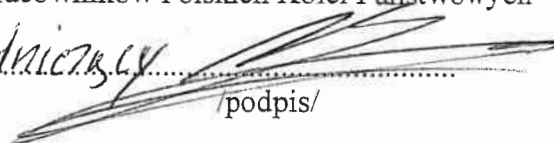
/podpis/

**W imieniu ponadzakładowych organizacji związkowych:**

1. Rady Krajowej Federacji Związków Zawodowych Pracowników Polskich Kolei Państwowych

WALDEMAR CHYCZEWSKI Przewodniczący

/imię, nazwisko, funkcja/



/podpis/

2. Komisji Krajowej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”

Stanisław Kogut - Przewodniczący

/imię, nazwisko, funkcja/

/podpis/

3. Rady Krajowej Związku Zawodowego Maszynistów Kolejowych w Polsce

Kazimierz Gontarczyk - Prezydent

/imię, nazwisko, funkcja/

/podpis/

4. Rady Głównej Federacji Związków Zawodowych Pracowników Automatyki i Telekomunikacji Polskich Kolei Państwowych

Tadeusz Gawin - Przewodniczący

/imię, nazwisko, funkcja/

/podpis/

5. Rady Krajowej Związku Zawodowego Dyżurnych Ruchu Polskich Kolei Państwowych

Piotr Gebel - Przewodniczący

/imię, nazwisko, funkcja/

/podpis/

6. Zarządu Krajowego Związku Zawodowego Pracowników Warsztatowych

Stanisław Pivovitch - Przewodniczący

/imię, nazwisko, funkcja/

/podpis/

7. Rady Głównej Związku Zawodowego Dyspozytorów Polskich Kolei Państwowych

Robert Sadłowski - Przewodniczący Rady Głównej

/imię, nazwisko, funkcja/

/podpis/

8. Rady Krajowej Związku Zawodowego Drużyn Konduktorskich w Rzeczpospolitej Polskiej

*Jacek Szlachta przewodniczący* /imię, nazwisko, funkcja/ *[podpis]* /podpis/

9. Zarządu Krajowego Międzyzakładowego Związku Zawodowego Rewidentów Taboru

*Włodzisław Rudy - Przewodniczący* /imię, nazwisko, funkcja/ *[podpis]* /podpis/

10. Zarządu Krajowego Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Pracowników Służby Drogowej Polskich Kolei Państwowych

*Marcin Wili - Przew. Z. Kraj.* /imię, nazwisko, funkcja/ *[podpis]* /podpis/

11. Zarządu Głównego Ogólnopolskiego Międzyzakładowego Związku Zawodowego Straży Ochrony Kolei

*Niesław Rozmiewa przewodniczący* /imię, nazwisko, funkcja/ *[podpis]* /podpis/

12. Komisji Krajowej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność- 80”

*Jewesa Świdwerska przewodnicząca* /imię, nazwisko, funkcja/ *[podpis]* /podpis/

13. Zarządu Głównego Związku Zawodowego Administracji Polskich Kolei Państwowych

*Włodzisław Poniewierski - Przewodniczący* /imię, nazwisko, funkcja/ *[podpis]* /podpis/

14. Rady Krajowej Federacji Związków Zawodowych Maszynistów Kolejowych

*Józef Smólski - Przewodniczący - J. Smólski* /imię, nazwisko, funkcja/ *[podpis]* /podpis/

15. Zarządu Krajowego NSZZ Służby Wagonów PKP

*Niedzielski Sławomir zastępca* /imię, nazwisko, funkcja/ *[podpis]* /podpis/

16. Zarządu Głównego Krajowego Związku Zawodowego Pracowników FMIS – PKP

*Włodzisław Piotrowski Przew. ZG* /imię, nazwisko, funkcja/ *[podpis]* /podpis/

17. Prezydium Rady Krajowej Autonomicznych Związków Zawodowych Transportu Kolejowego

*Jęży Krelar - wiceprezident*  
.....  
/imię, nazwisko, funkcja/ ..... /podpis/

18. Zarządu Głównego Krajowej Sekcji Kolejarzy Federacji Regionów i Komisji Zakładowych „Solidarność 80”

*Bambana Pomala - przewodnicząca*  
.....  
/imię, nazwisko, funkcja/ ..... /podpis/

19. Rady Krajowej Związku Zawodowego Dyżurnych Ruchu

*Janusz Marzecowski - przewodniczący*  
.....  
/imię, nazwisko, funkcja/ ..... /podpis/

20. Zarządu Krajowego Międzyzakładowego "Wolnego Związku Zawodowego Kolejarzy"

*Danuta Mrowka - przewod.*  
.....  
/imię, nazwisko, funkcja/ ..... /podpis/

*Janusz Michalski - wice przewod.*  
.....  
/imię, nazwisko, funkcja/ ..... /podpis/

**Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy**  
**dla**  
**Pracowników Zatrudnionych przez Pracodawców**  
**Zrzeszonych**  
**w**  
**Związku Pracodawców Kolejowych**

Wersja podpisana oddana do  
zarejestrowania w MPiPS



**Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy**  
**dla**  
**Pracowników Zatrudnionych przez Pracodawców Zrzeszonych**  
**w**  
**Związku Pracodawców Kolejowych**  
**zawarty w dniu 2 grudnia 2002 r.**  
**w Warszawie**

**pomiędzy**

Zarządem Związku Pracodawców Kolejowych z siedzibą w Warszawie,  
ul. Grójecka 17, 02-021 Warszawa

a

1. Radą Krajową Federacji Związków Zawodowych Pracowników Polskich Kolei Państwowych z siedzibą w Warszawie, ul. Stefana Jaracza 2, 00-378 Warszawa;
2. Komisją Krajową Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” z siedzibą w Gdańsku, ul. Wały Piastowskie 21, 80-855 Gdańsk;
3. Radą Krajową Związku Zawodowego Maszynistów Kolejowych w Polsce z siedzibą w Warszawie, ul. Targowa 74, 03-734 Warszawa;
4. Radą Główną Federacji Związków Zawodowych Pracowników Automatyki i Telekomunikacji Polskich Kolei Państwowych z siedzibą w Warszawie, ul. Targowa 74, 03-734 Warszawa;
5. Radą Krajową Związku Zawodowego Dyżurnych Ruchu Polskich Kolei Państwowych z siedzibą w Warszawie, ul. Targowa 74, 03-734 Warszawa;
6. Zarządem Krajowym Związku Zawodowego Pracowników Warsztatowych z siedzibą w Warszawie, ul. Targowa 74, 03-734 Warszawa;
7. Radą Główną Związku Zawodowego Dyspozytorów Polskich Kolei Państwowych z siedzibą w Warszawie, ul. Targowa 74, 03-734 Warszawa;
8. Radą Krajową Związku Zawodowego Drużyn Konduktorskich w Rzeczypospolitej Polskiej z siedzibą w Warszawie, ul. Targowa 74, 03-734 Warszawa;



9. Zarządem Krajowym Międzyzakładowego Związku Zawodowego Rewidentów Taboru z siedzibą w Katowicach, Al. Roździeńskiego 1, 40-202 Katowice;
10. Zarządem Krajowym Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Pracowników Służby Drogowej Polskich Kolei Państwowych z siedzibą w Szczecinie, ul. Korzeniowskiego 1, 70-211 Szczecin;
11. Zarządem Głównym Ogólnopolskiego Międzyzakładowego Związku Zawodowego Straży Ochrony Kolei z siedzibą w Warszawie, ul. Targowa 74, 03-734 Warszawa;
12. Komisją Krajową Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność- 80” z siedzibą w Warszawie, ul. Piękna 22, lok. 8, 00-549 Warszawa;
13. Zarządem Głównym Związku Zawodowego Administracji Polskich Kolei Państwowych z siedzibą w Katowicach, Al. Roździeńskiego 1, 40-202 Katowice;
14. Radą Krajową Federacji Związków Zawodowych Maszynistów Kolejowych z siedzibą we Wrocławiu, ul. Paczkowska 26, 50-503 Wrocław;
15. Zarządem Krajowym NSZZ Służby Wagonów PKP z siedzibą w Skarżysku Kamiennej, ul. Piękna 27, 26-110 Skarżysko Kamienna;
16. Zarządem Głównym Krajowego Związku Zawodowego Pracowników FMIS – PKP z siedzibą w Serocku, ul. Jachranka, 05-140 Serock;
17. Prezydium Rady Krajowej Autonomicznych Związków Zawodowych Transportu Kolejowego z siedzibą w Słupsku, ul. Kołłątaja 32, 76-200 Słupsk;
18. Komisją Krajową Federacji Regionów i Komisji Zakładowych „Solidarność 80” z siedzibą w Tychach, ul. Grota Roweckiego 42/29, 72-602 Tychy;
19. Radą Krajową Związku Zawodowego Dyżurnych Ruchu z siedzibą w Żarach, ul. Długosza 1, 68-200 Żary;
20. Międzyzakładową Komisją Międzyzakładowego "Wolnego Związku Zawodowego Kolejarzy" z siedzibą w Kędzierzynie Koźlu, ul. Dworcowa 1, 47-220 Kędzierzyn Koźle.

Strony zawierają Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez Pracodawców Zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych w celu unormowania treści stosunków pracy, zgodnie z przepisami prawa obowiązującego w Rzeczypospolitej Polskiej u pracodawców będących członkami Związku Pracodawców Kolejowych

**Strony wyrażają przekonanie**, że postanowienia Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez Pracodawców Zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych:

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

## SPIS TREŚCI

	Strona
Rozdział I	Postanowienia ogólne ..... 5
Rozdział II	Stosunek pracy ..... 6
Rozdział III	Obowiązki pracodawcy i pracownika ..... 8
Rozdział IV	Zasady wynagradzania pracowników i inne świadczenia ..... 10
Rozdział V	Odpowiedzialność materialna pracowników..... 14
Rozdział VI	Szkolenie i doskonalenie zawodowe..... 15
Rozdział VII	Nagrody i wyróżnienia ..... 16
Rozdział VIII	Czas pracy ..... 17
Rozdział IX	Urlopy wypoczynkowe ..... 22
Rozdział X	Bezpieczeństwo i higiena pracy ..... 23
Rozdział XI	Działalność socjalna ..... 26
Rozdział XII	Uprawnienia do kolejowych świadczeń przejazdowych ..... 27
Rozdział XIII	Wzajemne zobowiązania stron Układu..... 31
Rozdział XIV	Postanowienia przejściowe i końcowe ..... 32
Załącznik nr 1	Wykaz pracodawców zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych 38
Załącznik nr 2	Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta oraz dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej ..... 40
Załącznik nr 3	Dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych ..... 41
Załącznik nr 4	Dodatek wyrównawczy ..... 42
Załącznik nr 5	Dodatek za jednoosobową obsługę trakcyjną ..... 43
Załącznik nr 6	Dodatek za staż pracy ..... 44
Załącznik nr 7	Deputat węglowy ..... 45
Załącznik nr 8	Nagrody jubileuszowe ..... 46
Załącznik nr 9	Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną ..... 48
Załącznik nr 10	Odprawa rentowa lub emerytalna ..... 49

# ROZDZIAŁ I

## Postanowienia ogólne

### § 1

1. Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez Pracodawców Zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych, zwany dalej „Układem”, stosuje się do pracowników zatrudnionych u pracodawców zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych, z zastrzeżeniem ust. 2 - 3.
2. Układu nie stosuje się do członków zarządów pracodawców, z wyjątkiem § 19, § 21, rozdz. IX, rozdz. XI – XII oraz załączników nr 8 i 10.
3. Do kierujących jednostkami organizacyjnymi pracodawcy nie stosuje się postanowień § 6, § 11 - 21, § 23 - 25.
4. Wykaz pracodawców, zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych, określa załącznik nr 1 do Układu.
5. W zakresie ustalonym Układem, jego postanowienia mają zastosowanie do:
  - a) pracowników byłego przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe”,
  - b) pracowników, z którymi stosunek pracy ustał u pracodawców, określonych w ust. 4, w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
  - c) pracowników, z którymi stosunek pracy ustał u pracodawców, określonych w ust. 4, i pobierających świadczenie przedemerytalne,
  - d) członków rodzin osób, o których mowa w pkt. a – c.

### § 2

Ilekroć w Układzie jest mowa o:

- 1) „pracodawcy” lub „pracodawcach” – należy przez to rozumieć pracodawcę lub pracodawców, o których mowa w § 1 w ust. 4,
- 2) „pracy na kolei” – należy przez to rozumieć:
  - a) okresy pracy u pracodawcy,
  - b) poprzednie okresy pracy u pozostałych pracodawców,
  - c) okresy pracy w jednostkach organizacyjnych byłego przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe”,
  - d) inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze,
- 3) „najniższym wynagrodzeniu” - należy przez to rozumieć minimalne wynagrodzenie za pracę określone w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679),
- 4) „odrębnych przepisach” - należy przez to rozumieć ustawowe przepisy prawa pracy oraz akty wykonawcze wydane na ich podstawie, a także wydane przez pracodawców postanowienia aktów wewnętrznych.

## 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

Ustanie stosunku pracy następuje w drodze jego rozwiązania lub wygaśnięcia, w przypadkach określonych w Kodeksie pracy.

#### § 5

W przypadkach, w których przepisy Kodeksu pracy przewidują obowiązek konsultacji zamiaru wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa, może zgłosić na piśmie umotywowane zastrzeżenia, w terminach określonych w Kodeksie pracy.

#### § 6

1. Jeżeli rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nie określony następuje z przyczyn leżących po stronie pracodawcy i dotyczy liczby pracowników, o której mowa w art. 1 w ust. 1 ustawy 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 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.), to okres wypowiedzenia wynosi:
  - 1) 4 miesiące - jeżeli pracownik był zatrudniony na kolei, w rozumieniu § 2 pkt. 2, na stanowisku związanym z prowadzeniem i utrzymaniem ruchu kolejowego, nieprzerwanie co najmniej ostatnie 15 lat,

- 2) 6 miesięcy - bez względu na zajmowane stanowisko, jeżeli pracownik był zatrudniony na kolei, w rozumieniu § 2 pkt. 2, nieprzerwanie co najmniej ostatnie 20 lat.
2. Pracodawca może skrócić okres wypowiedzenia, o którym mowa w ust.1, co najmniej do odpowiedniego wymiaru określonego w Kodeksie pracy, o ile nie ustalono wcześniejszego terminu rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 36 § 6 Kodeksu pracy, wypłacając pracownikowi odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia, z zastrzeżeniem ust. 3.
3. Na pisemny wniosek pracownika pracodawca obowiązany jest skrócić okres wypowiedzenia, o którym mowa w ust. 1, do wymiaru określonego przez wnioskodawcę, najwyżej jednak do jednego miesiąca; w takim przypadku pracownikowi nie przysługuje odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia. Ustalenie okresu wypowiedzenia krótszego niż jeden miesiąc wymaga porozumienia stron stosunku pracy.

## § 7

1. Pierwszeństwo w przyjęciu do pracy ma osoba uprzednio zwolniona z pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, 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.

## § 8

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

## ROZDZIAŁ III

### Obowiązki pracodawcy i pracownika

#### § 9

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 pisemnym 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) utrzymywać porządek w kierowanej lub nadzorowanej przez siebie jednostce organizacyjnej, komórce lub zespole, a w przypadku jego naruszenia - zabezpieczać niezbędne dowody przewinienia,
  - 6) 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.

#### § 10

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 przepisów obowiązujących na danym stanowisku pracy,
  - 2) zapobiegać wszystkiemu, co zagraża: bezpieczeństwu ruchu kolejowego, bezpieczeństwu ludzi, mienia pracodawcy lub powierzonego do przewozu,
  - 3) zachowywać się uprzejmie w stosunku do osób korzystających z usług kolei, a w razie potrzeby służyć im radą i pomocą, w zakresie wykonywanych czynności na danym stanowisku pracy,
  - 4) zgłaszać się do pracy punktualnie oraz w stanie umożliwiającym należyte jej wykonywanie,
  - 5) dbać o podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz uzupełniać je w terminie i w sposób ustalony odrębnymi przepisami,

- 6) niezwłocznie zawiadomić osobę bezpośrednio kierującą pracownikami o każdej przeszkodzie uniemożliwiającej mu stawienie się do pracy lub jej wykonywanie, a wymagane dowody usprawiedliwiające nieobecności w pracy przedłożyć w terminach ustalonych przepisami,
- 7) informować osobę kierującą pracownikami o aktualnym miejscu zameldowania i adresie do korespondencji,
- 8) poddawać się badaniom lekarskim w przypadkach określonych odrębnymi przepisami.



## ROZDZIAŁ IV

### Zasady wynagradzania pracowników i inne świadczenia

#### § 11

Zasady wynagradzania za pracę powinny być tak określone, aby wynagrodzenie za pracę ustalone na ich podstawie odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

#### § 12

Zasady wynagradzania powinny sprzyjać:

- 1) podejmowaniu zatrudnienia przez kandydatów do pracy, których kwalifikacje odpowiadają stawianym wymaganiom na określonych stanowiskach,
- 2) efektywnej pracy,
- 3) rozwojowi zawodowemu pracownika.

#### § 13

1. Pracownikowi przysługuje za wykonaną pracę miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, wynikające z jego kategorii zaszeregowania i stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadającej tej kategorii oraz inne składniki wynagrodzenia, określone w Układzie, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Kierownicy komórek organizacyjnych i ich zastępcy oraz pracownicy zatrudnieni na stanowiskach samodzielnych w centralach pracodawców mogą mieć przyznane wynagrodzenie wg zasad określonych w odrębnych przepisach. W tym przypadku nie stosuje się postanowień § 14 – 21, § 23 – 25. Wykaz stanowisk samodzielnych określają odrębne przepisy.

#### § 14

1. Kategorię zaszeregowania pracownika ustala się zgodnie z tabelą stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych i zaszeregowania pracowników.
2. Tabela stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych i zaszeregowania pracowników powinna określać:
  - 1) nazwy stanowisk,
  - 2) wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy,
  - 3) kategorie zaszeregowania.

## § 15

Stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego ustala się w tabeli stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, która powinna uwzględniać zasadę, że rozpiętość stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, wyrażona stosunkiem stawki w najwyższej kategorii zaszeregowania do stawki w kategorii najniższej nie może być niższa niż 3 : 1.

## § 16

Pracownikowi przysługuje dodatek:

- 1) za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta oraz dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej - wg zasad określonych w załączniku nr 2 do Układu,
- 2) za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych - wg zasad określonych w załączniku nr 3 do Układu,
- 3) wyrównawczy - wg zasad określonych w załączniku nr 4 do Układu,
- 4) za jednoosobową obsługę trakcyjną - wg zasad określonych w załączniku nr 5 do Układu,
- 5) za staż pracy - wg zasad określonych w załączniku nr 6 do Układu.

## § 17

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

## § 18

Pracownikowi przysługuje deputat węglowy, wg zasad określonych w załączniku nr 7 do Układu.

## § 19

Za długoletnią pracę na kolei pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa, wg zasad określonych w załączniku nr 8 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 9 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 10 do Układu.

## § 22

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

## § 23

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

## § 24

Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego lub najniższego wynagrodzenia oblicza się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia zasadniczego, wynikającą z osobistego zaszergowania 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 pracownikowi przysługuje dodatkowe miesięczne wynagrodzenie zryczałtowane, na zasadach określonych odrębnymi przepisami.

## § 26

1. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzanymi badaniami lekarskimi zleconymi przez pracodawcę.
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 zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy w związku z uczestnictwem w obowiązkowych szkoleniach i egzaminach oraz z udziałem w postępowaniu wyjaśniającym prowadzonym przez pracodawcę.

## § 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**

### **Odpowiedzialność materialna pracowników**

#### **§ 29**

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 119 Kodeksu pracy, ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody.

## ROZDZIAŁ VI

### Szkolenie i doskonalenie zawodowe

#### § 30

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

#### § 31

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

#### § 32

1. Pracodawca, stosownie do swoich 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, z zastrzeżeniem § 34.

#### § 33

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

#### § 34

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, o którym mowa w ust. 1, zachowuje, za czas nieobecności w pracy, prawo do wynagrodzenia obliczonego jak za urlop wypoczynkowy.
3. Pracodawca może zobowiązać pracownika, o którym mowa w ust. 1, do przepracowania określonego czasu po ukończeniu szkolenia, na zasadach określonych w zawartej z pracownikiem umowie.

## ROZDZIAŁ VII

### Nagrody i wyróżnienia

#### § 35

1. Pracownikowi, emerytowi i renciście mogą być nadane odznaczenia państwowe oraz odznaki honorowe: „Zasłużony dla Kolejnictwa”, „Zasłużony dla Transportu Rzeczypospolitej Polskiej”.
2. Zasady i tryb nadawania odznaczeń i odznak określają 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.

#### § 36

1. Pracownikowi wyróżnionemu odznaczeniem państwowym lub odznaką honorową, o których mowa w § 35 w ust. 1, przysługuje nagroda pieniężna w wysokości 50 % miesięcznego przeciętnego wynagrodzenia u pracodawcy w roku poprzedzającym rok, w którym przyznano odznaczenie lub odznakę, z zastrzeżeniem ust. 2 - 3.
2. Pracownikowi, wyróżnionemu wielokrotnie w danym roku kalendarzowym przysługuje nagroda pieniężna tylko z jednego tytułu.
3. Nagroda pieniężna wypłacana jest przez pracodawcę, który był wnioskodawcą wyróżnienia lub akceptował wniosek o wyróżnienie, z zastrzeżeniem ust. 4.
4. Jeżeli pracownik w dniu przyznania wyróżnienia pozostaje w stosunku pracy u nowego pracodawcy, nagroda pieniężna wypłacana jest przez tego pracodawcę.

## ROZDZIAŁ VIII

### Czas pracy

#### § 37

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.
2. Sposób potwierdzania zgłaszania się do pracy oraz jej zakończenia ustala pracodawca według zasad określonych w odrębnych przepisach.
3. Do czasu pracy pracownika zalicza się również okresy:
  - 1) badań lekarskich zleconych przez pracodawcę,
  - 2) szkoleń i egzaminów wymaganych do kontynuowania pracy na zajmowanym stanowisku,
  - 3) oczekiwania drużyn 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) udziału pracownika w postępowaniu wyjaśniającym, prowadzonym przez pracodawcę,

z tym, że w przypadkach, o których mowa w pkt. 1 - 2 i w pkt. 4, z uwzględnieniem odpowiednio postanowień § 26- 27 i § 34.

#### § 38

1. Czas pracy pracowników wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w miesięcznym okresie rozliczeniowym, z zastrzeżeniem postanowień ust. 2 - 3 oraz § 41 i § 46.
2. Czas pracy pracowników drużyn trakcyjnych, w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie może przekraczać przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy i 170 godzin miesięcznie oraz do 12 godzin podczas zmiany.
3. Czas pracy kierowców określa ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. nr 123, poz. 1354 ze zm.).



## § 39

W stosunku do pracowników stosuje się następujące systemy czasu pracy:

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

## § 40

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.

## § 41

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

## § 42

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 - 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.

### § 43

1. Pracownicy wykonują pracę według ustalonych rozkładów czasu pracy.
2. Rozkład czasu pracy powinien określać w szczególności:
  - 1) godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy,
  - 2) liczbę zmian,
  - 3) czas pracy dla każdej zmiany w poszczególnych dobach,
  - 4) dni wolne od pracy, o których mowa w § 41 w ust. 2,
  - 5) dni wolne od pracy wynikające z pięciodniowego tygodnia pracy,
  - 6) wymiar czasu pracy w okresie rozliczeniowym,
  - 7) czas badań lekarskich zleconych przez pracodawcę,
  - 8) czas obowiązkowych szkoleń i egzaminów.
3. Pracownikom zatrudnionym w systemie równoważnych norm czasu pracy, rozkład czasu pracy podawany jest do wiadomości w sposób określony przez pracodawcę, najpóźniej na 3 dni przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego.

### § 44

1. Rozkład czasu pracy pracownika zatrudnionego w systemie równoważnych norm czasu pracy powinien przewidywać dni wolne od pracy w liczbie co najmniej równej liczbie niedziel, świąt i dni wolnych od pracy wynikających z pięciodniowego tygodnia pracy przypadających w okresie rozliczeniowym.
2. Za dzień wolny, o którym mowa w ust. 1, uznaje się dzień od godziny 6.00 do godziny 6.00 następnego dnia, chyba, że pracodawca określił inne godziny rozpoczęcia i zakończenia dnia wolnego.
3. Pracownik, o którym mowa w ust. 1, powinien korzystać co najmniej raz w tygodniu 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.

### § 45

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.

## § 46

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 dla różnych grup pracowników.

## § 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, o którym mowa w ust. 1 - 2, 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. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna 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 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**

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

#### **§ 50**

Za pracę w niedzielę, święto oraz dzień wolny od pracy wynikający z pięciodniowego tygodnia 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.

#### **§ 51**

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

## ROZDZIAŁ IX

### Urlopy wypoczynkowe

#### § 52

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 X

### Bezpieczeństwo i higiena pracy

#### § 53

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

#### § 54

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

#### § 55

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 z uwzględnieniem prac określonych w odrębnych przepisach.
4. Pracodawca jest obowiązany informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniem.

#### § 56

1. Pracodawca jest obowiązany stosować środki zapobiegające chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą.
2. Pracodawca jest obowiązany kierować pracowników na badania lekarskie w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej. Rodzaje badań, terminy ich przeprowadzania oraz uprawnienia pracowników regulują 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.

### **§ 57**

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.

### **§ 58**

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.

### **§ 59**

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

## § 60

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

## § 61

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

## § 62

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

## § 63

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



## **ROZDZIAŁ XI**

### **Działalność socjalna**

#### **§ 64**

Pracodawca tworzy zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, z uwzględnieniem § 65 i gospodaruje jego środkami według zasad określonych w ustawie z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335 ze zm.).

#### **§ 65**

Pracodawca dokonuje zwiększenia funduszu, o którym mowa w art. 5 w ust. 5 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

## ROZDZIAŁ XII

### Uprawnienia do kolejowych świadczeń przejazdowych

#### § 66

Pracodawca jest obowiązany wykupić uprawnienia do ulgowych świadczeń przejazdowych dla pracowników zatrudnionych:

- 1) na czas nieokreślony, co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy,
- 2) na czas określony, nie krótszy niż 12 miesięcy, co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy, przy czym każda następna umowa na czas określony uprawnia do ulgowych świadczeń przejazdowych.

#### § 67

1. Pracodawca wykupuje uprawnienia do ulgowych świadczeń przejazdowych również dla następujących osób:
  - 1) emerytów pobierających emeryturę, o ile mają łącznie co najmniej 15 lat pracy na kolei przed dniem ustania stosunku pracy u pracodawcy w związku z przejściem na emeryturę,
  - 2) rencistów pobierających rentę, o ile mają łącznie co najmniej 15 lat pracy na kolei przed dniem ustania stosunku pracy u pracodawcy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy, lub bez względu na okres pracy na kolei, o ile renta przysługuje wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, powstałej w związku z pracą na kolei,
  - 3) rencistów rodzinnych pobierających rentę rodzinną po osobach, o których mowa w pkt. 1 - 2 i w § 66,
  - 4) członków rodzin:
    - a) dzieci własnych osób, o których mowa w pkt. 1 - 2 i w § 66 oraz dzieci przysposobionych przez te osoby lub ich współmałżonków, jak również pasierbów i dzieci przyjętych w ramach rodziny zastępczej, pozostających na utrzymaniu tych osób – do czasu ukończenia szkoły podstawowej, gimnazjum, szkoły ponadpodstawowej lub ponadgimnazjalnej – publicznej lub niepublicznej o uprawnieniach szkoły publicznej, nie dłużej niż do ukończenia 24 roku życia oraz studiujące w szkole wyższej, nie dłużej niż do ukończenia 26 roku życia,
    - b) współmałżonków osób, o których mowa w pkt. 1 - 2 i w § 66,

z zastrzeżeniem § 68.

2. Pracodawca nie wykupuje uprawnień do ulgowych świadczeń przejazdowych dla członków rodziny pracownika, który został zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu lub po tym dniu, jak również w przypadku ustania stosunku pracy z tym pracownikiem w związku z jego przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.

## § 68

Uprawnienia do ulgowych świadczeń przejazdowych wykupywane są przez pracodawcę na wniosek osoby wymienionej w § 66 i w § 67 w ust. 1 w pkt. 1 - 3, z tym że dla współmałżonka, o którym mowa w § 67 w ust. 1 w pkt. 4 w lit. b) – po uiszczeniu przez wnioskodawcę 50 % kwoty, za którą pracodawca wykupił to uprawnienie.

## § 69

1. Pracodawca wykupuje uprawnienia do ulgi:
  - 1) 99 % – dla osób wymienionych w § 66 oraz w § 67 w ust. 1 w pkt. 1-3,
  - 2) 80 % – dla osób wymienionych w § 67 w ust. 1 w pkt. 4,na zasadach, o których mowa w ust. 2 – 7.
2. Minimalna opłata za przejazd uiszczana przez osobę, dla której pracodawca wykupił uprawnienia do ulgi, nie może być niższa niż 50% ceny najtańszego biletu jednorazowego normalnego stosowanego przez danego przewoźnika w danej klasie i w danej kategorii pociągu.
3. Ulgowe świadczenia przejazdowe przysługują w klasie do której osoby, o których mowa w § 66 i w § 67 w ust. 1, były uprawnione przed dniem wejścia w życie Układu, wyłącznie w komunikacji krajowej – w pociągach uruchamianych przez PKP Przewozy Regionalne Sp. z o.o., PKP Intercity Sp. z o.o., PKP Szybka Kolej Miejska w Trójmieście Sp. z o.o. oraz PKP Warszawska Kolej Dojazdowa Sp. z o. o., zastrzeżeniem § 73 ust.1 i § 74.
4. W pociągach kategorii EuroCity uruchamianych przez PKP Intercity Sp. z o.o., uprawnienia do ulgowych świadczeń przejazdowych przysługują w klasie drugiej.
5. Na przejazd pociągiem EuroCity, InterCity, ekspresowym, lub innym objętym dopłatą, wymagane jest uiszczenie dopłaty określonej w taryfie, a na przejazd w wagonach sypialnych i z miejscami do leżenia – nabycie biletu na miejsce sypialne lub do leżenia. Przy rezerwacji miejsc w pociągach objętych rezerwacją uruchamianych przez PKP Przewozy Regionalne Sp. z o.o., wymagane jest uiszczenie opłaty rezerwacyjnej, przewidzianej w Załączniku do Taryfy osobowej i bagażowej.
6. Uprawnienia do ulgowych świadczeń przejazdowych w pociągach spółek: PKP Szybka Kolej Miejska w Trójmieście Sp. z o.o., PKP Intercity Sp. z o.o. oraz PKP Warszawska Kolej Dojazdowa Sp. z o. o. obowiązują do czasu utrzymania przez Skarb Państwa lub

Polskie Koleje Państwowe Spółka Akcyjna 51 % (słownie: pięćdziesiąt jeden proc.) głosów na Zgromadzeniu Wspólników (Akcjonariuszy, Udziałowców).

7. Uprawnienia do ulgowych świadczeń przejazdowych w pociągach spółek: PKP Szybkiej Kolei Miejskiej w Trójmieście Sp. z o.o. i PKP Warszawska Kolej Dojazdowa Sp. z o.o. obowiązują do czasu wdrożenia zintegrowanego biletu transportu zbiorowego, chyba że strony Układu postanowią inaczej.

## § 70

1. Osoba, o której mowa w § 66 oraz w § 67 w ust. 1 w pkt. 1-3, może wykupić na dany rok kalendarzowy maksymalnie dwie książeczki kuponowe - uprawniające do pobrania nieodpłatnie w kasie biletowej, po sześć biletów na każdą z nich, na przejazd pociągiem ekspresowym i InterCity w klasie, do której osoba ta jest uprawniona - ważną w danym roku kalendarzowym, na zasadach określonych w ust. 2-5.
2. Niewykorzystane kupony książeczek, o których mowa w ust. 1, zachowują swoją ważność w roku następnym po roku kalendarzowym, na który zostały wykupione te książeczki.
3. Książeczka kuponowa może być wykorzystana przez osobę, dla której pracodawca wykupił uprawnienia do ulgowych świadczeń przejazdowych, z zastrzeżeniem ust. 4.
4. W przypadku pracownika, który został zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu lub po tym dniu, jedna z książeczek kuponowych może być wykorzystana również przez osoby, o których mowa w § 67 w ust. 1 w pkt. 4.
5. Na przejazd pociągiem, o którym mowa w ust. 1, wymagane jest uiszczenie dopłaty określonej w taryfie.

## § 71

1. Dokumenty poświadczające uprawnienia do ulgowych świadczeń przejazdowych wystawia PKP Przewozy Regionalne Sp. z o.o., na podstawie określonej odrębnie dokumentacji osoby uprawnionej, przekazanej przez pracodawców.
2. Koszt wydania dokumentu poświadczającego uprawnienia do ulgowych świadczeń przejazdowych pokrywa osoba uprawniona.

## § 72

Osoby, o których mowa w § 66 i w § 67 w ust. 1, są uprawnione do przewiezienia nieodpłatnie rzeczy o masie do 30 kg pod ich opieką w wagonie pasażerskim.

### § 73

1. Pracownik zatrudniony przed dniem wejścia w życie Układu, który nie był uprawniony do ulgowych świadczeń przejazdowych, nabywa w dniu wejścia w życie Układu prawo do tych świadczeń w klasie drugiej, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Do pracownika, o którym mowa w ust. 1, pracodawca stosuje postanowienia, o których mowa w § 67 w ust. 1. W tym przypadku przysługują uprawnienia do ulgowych świadczeń przejazdowych w klasie drugiej.

### § 74

Pracownikowi, który został zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu lub po tym dniu, przysługują uprawnienia do ulgowych świadczeń przejazdowych w klasie drugiej.

### § 75

1. Pracownik zatrudniony przed dniem wejścia w życie Układu, który był uprawniony do ulgowych świadczeń przejazdowych i z którym stosunek pracy u danego pracodawcy uległ rozwiązaniu po dniu wejścia w życie Układu, a następnie w ciągu 30 dni od dnia jego rozwiązania ponownie nawiązał stosunek pracy z tym samym pracodawcą lub z innym pracodawcą, zachowuje ulgowe świadczenia przejazdowe w klasie, do której był uprawniony przed dniem wejścia w życie Układu.
2. Do pracownika, o którym mowa w ust. 1, pracodawca stosuje postanowienia, o których mowa w § 67 w ust. 1. W tym przypadku zachowuje się uprawnienia do ulgowych świadczeń przejazdowych w klasie, przysługującej przed dniem wejścia w życie Układu.

## **ROZDZIAŁ XIII**

### **Wzajemne zobowiązania stron Układu**

#### **§ 76**

Wzajemne zobowiązania stron Układu określa odrębne porozumienie.

## ROZDZIAŁ XIV

### Postanowienia przejściowe i końcowe

#### § 77

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

#### § 78

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

#### § 79

Treść postanowień Układu wyjaśniają wspólnie jego strony.

#### § 80

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

#### § 81

1. W sprawach nie unormowanych postanowieniami Układu stosuje się przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 Kodeksu pracy.
2. Przepisy ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi

podmiotami prawnymi (Dz. U. nr 26, poz. 306 ze zm.) stosuje się.

## § 82

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

## § 83

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.

## § 84

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



## § 85

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

## § 86

1. Emeryci i renciści pobierający emeryturę lub rentę oraz osoby pobierające świadczenie przedemerytalne na zasadach określonych w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 22 lipca 1999 r. w sprawie ustalenia świadczeń przedemerytalnych dla osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy z przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe” objętego programem restrukturyzacji Polskich Kolei Państwowych (Dz. U. Nr 63, poz. 716) i rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 16 maja 2000 r. w sprawie ustalenia świadczeń przedemerytalnych dla osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy z przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe” objętego programem restrukturyzacji Polskich Kolei Państwowych (Dz. U. Nr 40, poz. 464) oraz członkowie ich rodzin, którzy byli uprawnieni do bezpłatnych i ulgowych przejazdów kolejami przed dniem wejścia w życie Układu, mają prawo do ulgowych świadczeń przejazdowych na zasadach określonych w § 68 - 72, z zastrzeżeniem ust. 2 - 3.
2. Osoby, które pobierały świadczenie przedemerytalne i nabyły uprawnienia do emerytury, zachowują prawo do ulgowych świadczeń przejazdowych w przypadku jej pobierania.
3. Osoby, o których mowa w ust. 1, mają prawo do ulgowych świadczeń przejazdowych w klasie, która im przysługiwała przed dniem wejścia w życie Układu.

## § 87

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

## § 88

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

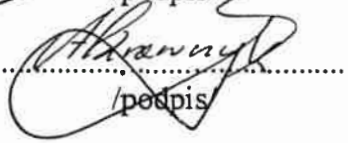
Zarządu Związku Pracodawców Kolejowych

KRZYSZTOF MAWIŃSKI PRZEDSIEDZIELCA  
/imię, nazwisko, funkcja/



/podpis/

ANDRZEJ KRAWCZYK WICEPRZEDSIEDZIELCA  
/imię, nazwisko, funkcja/

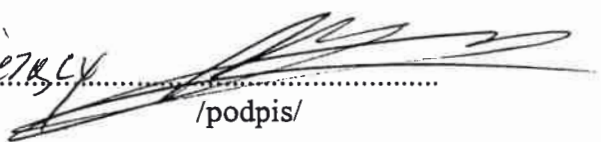


/podpis/

W imieniu

1. Rady Krajowej Federacji Związków Zawodowych Pracowników Polskich Kolei Państwowych

WALDEMAR CHYCZEWSKI Przewodniczący  
/imię, nazwisko, funkcja/



/podpis/

2. Komisji Krajowej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”

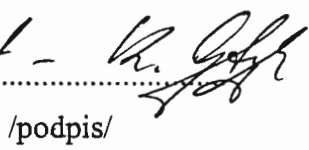
Stanisław Kozub - Przewodniczący SKD  
/imię, nazwisko, funkcja/



/podpis/

3. Rady Krajowej Związku Zawodowego Maszynistów Kolejowych w Polsce

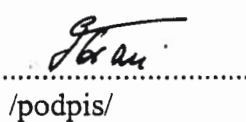
Kazimierz Gontarczyk - Prezydent - K. Gontarczyk  
/imię, nazwisko, funkcja/



/podpis/

4. Rady Głównej Federacji Związków Zawodowych Pracowników Automatyki i Telekomunikacji Polskich Kolei Państwowych

Tadeusz Gawin - Przewodniczący  
/imię, nazwisko, funkcja/



/podpis/

5. Rady Krajowej Związku Zawodowego Dyżurnych Ruchu Polskich Kolei Państwowych

Piotr Gebel - Przewodniczący

/imię, nazwisko, funkcja/

/podpis/

6. Zarządu Krajowego Związku Zawodowego Pracowników Warsztatowych

Stanisław Pivolski Przewodniczący

/imię, nazwisko, funkcja/

/podpis/

7. Rady Głównej Związku Zawodowego Dyspozytorów Polskich Kolei Państwowych

Robert Sadowski - Przewodniczący Rady Główniej

/imię, nazwisko, funkcja/

/podpis/

8. Rady Krajowej Związku Zawodowego Drużyn Konduktorskich w Rzeczpospolitej Polskiej

Janusz Szlacheta Przewodniczący

/imię, nazwisko, funkcja/

/podpis/

9. Zarządu Krajowego Międzyzakładowego Związku Zawodowego Rewidentów Taboru

Włodzisław Rudy - Przewodniczący

/imię, nazwisko, funkcja/

/podpis/

10. Zarządu Krajowego Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Pracowników Służby Drogowej Polskich Kolei Państwowych

Marian Wilk - Przew. Z. kraj.

/imię, nazwisko, funkcja/

/podpis/

11. Zarządu Głównego Ogólnopolskiego Międzyzakładowego Związku Zawodowego Straży Ochrony Kolei

Niechaj Rozmieszczeni Przewodniczący

/imię, nazwisko, funkcja/

/podpis/

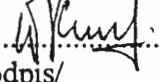
12. Komisji Krajowej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność-80”

Tevesa Ścioderska Przewodnicząca

/imię, nazwisko, funkcja/

/podpis/


13. Zarządu Głównego Związku Zawodowego Administracji Polskich Kolei Państwowych

Włodzimierz Poniewierski - Przewodniczący -   
/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

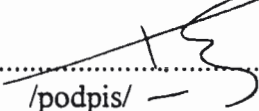
14. Rady Krajowej Federacji Związków Zawodowych Maszynistów Kolejowych

Józef Smólski - Przewodniczący - J. Smólski  
/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

15. Zarządu Krajowego NSZZ Służby Wagonów PKP

Stawomir Niedzielski zast. p.c.a.   
/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

16. Zarządu Głównego Krajowego Związku Zawodowego Pracowników FMIS - PKP

Włodzisław Piotrowski przew.   
/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

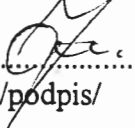
17. Prezydium Rady Krajowej Autonomicznych Związków Zawodowych Transportu Kolejowego

Jerzy Kieciar wiceprzewodniczącym   
/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

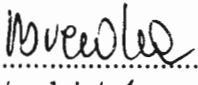
18. Komisji Krajowej Federacji Regionów i Komisji Zakładowych „Solidarność 80”

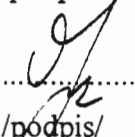
Barbara Powlata przewodnicząca   
/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

19. Rady Krajowej Związku Zawodowego Dyżurnych Ruchu

Janusz Mandrecki - przewodniczący   
/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

20. Międzyzakładowej Komisji Międzyzakładowego "Wolnego Związku Zawodowego Kolejarzy"

Danuta Borewka przew.   
/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

Janusz Michalski wiceprzew.   
/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

**Wykaz pracodawców zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych**

1. CS Szkolenie i Doradztwo Sp. z o.o.  
ul. Minerska 16  
04-506 Warszawa
2. Dolnośląskie Przedsiębiorstwo Naprawy Infrastruktury Komunikacyjnej DOLKOM  
Sp. z o.o.  
ul. Hubska 6  
50-502 Wrocław
3. Farmacja Kolejowa Sp. z o.o.  
ul. Radzymińska 94  
03-414 Warszawa
4. FERPOL Sp. z o.o.  
ul. Wileńska 14  
03-414 Warszawa
5. Gorzów Wagony Sp. z o.o.  
ul. Dworcowa 17  
66-400 Gorzów Wielkopolski
6. „Kolejowe Przedsiębiorstwo Turystyczno-Wypoczynkowe Natura Tour” Sp. z o.o.  
ul. Dyrekcyjna 2/4  
80-958 Gdańsk
7. PKP CARGO S.A.  
ul. Grójecka 17  
02-021 Warszawa
8. PKP Energetyka Sp. z o.o.  
ul. Hoża 63/67  
00-681 Warszawa
9. PKP Informatyka Sp. z o.o.  
Al. Jerozolimskie 140  
02-305 Warszawa
10. PKP Intercity Sp. z o.o.  
ul. Grójecka 17  
02-021 Warszawa
11. PKP Linia Hutnicza Szerokotorowa Sp. z o.o.  
ul. Szczepieszka 11a  
22-400 Zamość
12. PKP Polskie Linie Kolejowe S.A.  
ul. Targowa 74  
03-734 Warszawa

13. PKP Przewozy Regionalne Sp. z o.o.  
ul. Grójecka 17  
02-021 Warszawa
14. Polskie Koleje Państwowe Spółka Akcyjna  
ul. Szczęśliwicka 62  
00-973 Warszawa
15. PKP Szybka Kolej Miejska w Trójmieście Sp. z o.o.  
ul. Morska 350  
81-002 Gdynia
16. PKP Warszawska Kolej Dojazdowa Sp. z o.o.  
ul. Batorego 23  
05-825 Grodzisk Mazowiecki
17. Pomorskie Przedsiębiorstwo Mechaniczno-Torowe Sp. z o.o.  
ul. Sandomierska 17  
80-051 Gdańsk
18. Przedsiębiorstwo Naprawy i Utrzymania Infrastruktury Kolejowej w Krakowie Sp. z o.o.  
ul. Prokocimska 4  
30-556 Kraków
19. Przedsiębiorstwo Utrzymania Infrastruktury Kolejowej w Katowicach Sp. z o.o.  
ul. Dworcowa 3  
40-012 Katowice
20. Telekomunikacja Kolejowa Sp. z o.o.  
Al. Jerozolimskie 140  
02-305 Warszawa
21. Wagrem Sp. z o.o.  
Al. Kolejowa 1  
46-200 Kluczbork
22. Zakład Napraw Infrastruktury Radom Sp. z o.o.  
ul. Władysława Beliny Prazmowskiego 26  
26-600 Radom
23. Zakład Napraw Infrastruktury w Stargardzie Szczecińskim Sp. z o.o.  
ul. Broniewskiego 6  
73-110 Stargard Szczeciński
24. Zakład Napraw Infrastruktury w Warszawie Sp. z o.o.  
ul. Chodakowska 100  
03-816 Warszawa
25. Zakład Robót Inżynieryjnych Sp. z o.o. w Warszawie  
ul. Wileńska 2/4  
03-409 Warszawa
26. Zakład Robót Komunikacyjnych DOM w Poznaniu Sp. z o.o.  
ul. Kolejowa 5  
60-715 Poznań

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

1. Pracownikowi za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100 % wynagrodzenia, o którym mowa w art. 134 w § 1<sup>2</sup> Kodeksu pracy.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje, jeżeli pracodawca:
  - 1) na pisemny wniosek pracownika, udzielił mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany ponad ustaloną normę,
  - 2) bez wniosku pracownika, udzielił mu czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.
3. Pracownikowi za każdą godzinę pracy, wykonywanej w normalnym czasie pracy w niedziele i święta, przysługuje - oprócz normalnego wynagrodzenia - dodatek w wysokości 100 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego wynikającej z jego osobistego zaszeregowania.
4. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej, przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej, w wysokości 25 % stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia.

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

1. Pracownikowi, za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych, przysługuje, dodatek w wysokości:
  - 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 stanowią, określone w odrębnych przepisach, przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia, potwierdzone wynikami badań prowadzonych na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
3. Pracodawca określa:
  - 1) wykaz prac wykonywanych w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych oraz
  - 2) minimalną liczbę godzin pracy w tych warunkach, która uprawnia do dodatku.
4. W przypadku jednoczesnego występowania uprawnienia do dodatków z tytułu pracy w warunkach szkodliwych lub uciążliwych przysługuje jeden dodatek w wyższej stawce.
5. W przypadku zbiegu uprawnień do dodatku za pracę w warunkach szkodliwych lub uciążliwych oraz niebezpiecznych pracownik zachowuje prawo do obydwu dodatków.
6. Dodatek przysługuje do czasu likwidacji narażenia, zagrożenia lub uciążliwości.



### Dodatek wyrównawczy

1. Pracodawca jest obowiązany przenieść do innej pracy pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek okoliczności wynikających z art. 179 i art. 230 - 231 Kodeksu pracy.
2. Jeżeli przeniesienie do innej pracy pracownika - a w przypadku pracownicy, o której mowa w art. 179 Kodeksu pracy również zmiana warunków pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy lub skrócenie czasu pracy - powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownik ma prawo do :
  - 1) zachowania posiadanego wynagrodzenia zasadniczego, wynikającego z przyznanej kategorii zaszeregowania,
  - 2) dodatku wyrównawczego, w wysokości i przez okres wynikający z przepisów art. 179 i art. 230 - 231 Kodeksu pracy oraz przepisów wydanych na podstawie art. 297 Kodeksu pracy.
3. Jeżeli pracownik, o którym mowa w art. 230 - 231 Kodeksu pracy, po okresie pobierania dodatku wyrównawczego, o którym mowa w ust. 2 w pkt. 2 nie osiągnął wynagrodzenia z okresu poprzedzającego przeniesienie, to do czasu osiągnięcia tego wynagrodzenia przysługuje mu dodatek wyrównawczy w następującej wysokości:
  - 1) po 20 latach pracy – 60 % utraconej kwoty wynagrodzenia,
  - 2) po 25 latach pracy – 70 % utraconej kwoty wynagrodzenia,
  - 3) po 30 latach pracy – 80 % utraconej kwoty wynagrodzenia,
  - 4) po 35 latach pracy – 90 % utraconej kwoty wynagrodzenia.
4. Do okresów pracy, o których mowa w ust. 3, wlicza się okresy pracy na kolei.

**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 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego wynikającej z jego osobistego zaszeregowania,
  - 2) w ruchu pasażerskim – 35 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego wynikającej z jego osobistego zaszeregowania, a w przypadku prowadzenia pociągów dodatkowo bez obsady konduktorskiej - od 35 % do 70 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego wynikającej z jego osobistego zaszeregowania,
  - 3) za prace manewrowe – 30 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego wynikającej z jego osobistego zaszeregowania,
  - 4) w pociągach roboczych, gospodarczych i pozostałych – 30 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego wynikającej z jego osobistego zaszeregowania.
2. Wysokość dodatku, o którym mowa w ust.1 w pkt. 2, ustala pracodawca.

### Dodatek za staż pracy

1. Pracownikowi za pracę na kolei przysługuje dodatek za staż pracy, zwany dalej „dodatkiem”.
2. Dodatek wynosi 1,5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po roku pracy i wzrasta o 1,5% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 33 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, z zastrzeżeniem ust. 5 - 6.
3. Dodatek przysługuje od pierwszego dnia miesiąca, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku.
4. W przypadku dodatkowego zatrudnienia pracownika, prawo do dodatku ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu zatrudnienia dodatkowego nie wlicza się okresów zatrudnienia podstawowego.
5. Pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu, który w dniu 1 marca 1999 r. był pracownikiem przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe” i przed tym dniem nabył prawo do dodatku w wysokości wyższej niż 33 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, zachowuje procentowy wymiar tego dodatku w dotychczasowej wysokości, bez prawa do dalszego jego wzrostu, z zastrzeżeniem ust. 6.
6. Pracownik PKP S.A. Oddział Kolejowa Medycyna Pracy zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu, który przed tym dniem nabył prawo do dodatku w wysokości wyższej niż 33 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, zachowuje procentowy wymiar tego dodatku w dotychczasowej wysokości, bez prawa do dalszego jego wzrostu.
7. Pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu, który przed tym dniem, nabył prawo do dodatku w wysokości niższej niż 33 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, zachowuje procentowy wymiar tego dodatku z prawem do dalszego jego wzrostu, aż do osiągnięcia 33 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

### Deputat węglowy

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

## Załącznik nr 8

### Nagrody jubileuszowe

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa za pracę na kolei, zwana dalej „nagrodą”.
2. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
3. Podstawę wymiaru nagrody stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika, przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody, z zastrzeżeniem ust. 4 i ust. 15.
4. Dla członka zarządu pracodawcy podstawę wymiaru nagrody stanowi miesięczne przeciętne wynagrodzenie u pracodawcy w miesiącu, w którym pracownik nabywa prawo do nagrody.
5. Za dzień nabycia prawa do nagrody uważa się ostatni dzień okresu pracy uprawniającego do nagrody.
6. Nagroda przysługuje po przepracowaniu niżej wymienionych okresów, w następującej wysokości:
  - 1) po 15 latach - 100 % podstawy wymiaru,
  - 2) po 20 latach - 200 % podstawy wymiaru,
  - 3) po 25 latach - 300 % podstawy wymiaru,
  - 4) po 30 latach - 400 % podstawy wymiaru,
  - 5) po 35 latach - 500 % podstawy wymiaru,
  - 6) po 40 latach - 600 % podstawy wymiaru,
  - 7) po 45 latach - 700 % podstawy wymiaru.z zastrzeżeniem ust. 17.
7. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
8. Nagrodę wypłaca się w najbliższym terminie wypłaty wynagrodzenia u pracodawcy.
9. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, prawo do tej nagrody przysługuje w dniu rozwiązania stosunku pracy.
10. Pracownikowi, który w dniu udokumentowania dodatkowych okresów pracy nabył prawo do dwóch lub więcej nagród, wypłaca się tylko jedną nagrodę - najwyższą.
11. Pracownikowi, który w ciągu 12 miesięcy od daty nabycia prawa do nagrody niższej, udokumentuje dodatkowe okresy zatrudnienia uprawniające go do nagrody wyższej, nagrodę niższą wypłaca się w terminie określonym w ust.8, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę pomiędzy kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.

12. Pracownikowi, który nabywa prawo do nagrody w okresie zaliczanym do okresu pracy u pracodawcy na podstawie odrębnych przepisów, nagrodę wypłaca się bezpośrednio po podjęciu pracy u pracodawcy, z zastrzeżeniem ust. 13. Postanowienia ust. 10 i 11 stosuje się odpowiednio.
13. W przypadku nie podjęcia pracy u pracodawcy przez pracownika, o którym mowa w ust. 12, 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.
14. Pracownikowi zatrudnionemu w dniu wejścia w życie Układu, który przed tym dniem nabył prawo do nagrody u pracodawców z uwzględnieniem innych okresów niż określone w ust. 1, 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 wymienionych we wcześniejszych przepisach oraz na podstawie indywidualnych decyzji, przy ustalaniu prawa do kolejnych nagród wlicza się także te okresy, z zastrzeżeniem ust. 15.
15. Podstawę wymiaru nagrody za okresy, o których mowa w ust. 14, stanowi 50 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika, przysługującego w dniu nabycia prawa do nagrody.
16. Pracownik, który podjął zatrudnienie u pracodawcy po dniu wejścia w życie Układu, nabywa prawo do nagrody na zasadach określonych w ust. 1-13, niezależnie od wcześniejszego nabycia prawa do nagrody za dany okres pracy u pracodawcy, nie zrzeszonego w Związku Pracodawców Kolejowych.
17. Pracownik PKP S.A. Oddział Kolejowa Medycyna Pracy, zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu, ma prawo do nagrody jubileuszowej przysługującej po 15 latach pracy, o ile okres uprawniający do tej nagrody nie minął wcześniej niż w dniu wejścia w życie Układu.

## Załącznik nr 9

### **Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną**

1. Za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, trwającej łącznie do 33 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. Do stażu pracy, o którym mowa w ust. 1, zalicza się pracę na kolei.
4. 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.
5. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 - 2, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

### Odprawa rentowa lub emerytalna

1. Pracownikowi, spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje odprawa pieniężna, zwana dalej „odprawą”.
2. Do okresów, od których zależy wysokość odprawy zalicza się pracę na kolei, z zastrzeżeniem ust. 11.
3. Podstawę wymiaru odprawy stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika, przysługujące w dniu ustania stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 4 i ust. 10.
4. Dla członka zarządu pracodawcy podstawę wymiaru odprawy stanowi miesięczne przeciętne wynagrodzenie u pracodawcy w miesiącu, w którym pracownik nabywa prawo do odprawy.
5. Odprawa przysługuje po przepracowaniu niżej wymienionych okresów pracy i wynosi:
  - 1) do 10 lat włącznie - 100 % podstawy wymiaru lub 150 % podstawy wymiaru w przypadku, gdy ustanie stosunku pracy nastąpiło wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej,
  - 2) po 10 latach pracy - 150 % podstawy wymiaru,
  - 3) po 11 latach pracy - 160 % podstawy wymiaru,
  - 4) po 12 latach pracy - 170 % podstawy wymiaru,
  - 5) po 13 latach pracy - 180 % podstawy wymiaru,
  - 6) po 14 latach pracy - 190 % podstawy wymiaru,
  - 7) po 15 latach pracy - 200 % podstawy wymiaru,
  - 8) po 16 latach pracy - 220 % podstawy wymiaru,
  - 9) po każdym następnym roku pracy procentowy wskaźnik podstawy wymiaru odprawy wzrasta o 20 %, aż do osiągnięcia po 45 latach pracy 800 % podstawy wymiaru.
6. Odprawa nie może być niższa niż jednomiesięczne wynagrodzenie pracownika obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w dniu ustania stosunku pracy.
7. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do odprawy, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
8. Pracownik nabywa prawo do odprawy w dniu ustania stosunku pracy.
9. Pracownik, który otrzymał odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa.
10. Pracownikowi, przechodzącemu na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, którego stosunek pracy ustał w ostatnim dniu zaliczanym, na podstawie odrębnych



przepisów, do okresu pracy na kolei, za podstawę wymiaru odprawy należy przyjąć wynagrodzenie zasadnicze jakie przysługiwało pracownikowi bezpośrednio przed tym okresem, z uwzględnieniem regulacji wynagrodzeń.

11. Pracownikowi zatrudnionemu w dniu wejścia w życie Układu, który był pracownikiem przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe” w dniu 1 marca 1999 r. oraz pracownikowi PKP S.A. Oddział Kolejowa Medycyna Pracy, zatrudnionemu w dniu wejścia w życie Układu, do okresów pracy uprawniających do odprawy wlicza się również okresy pracy u innych pracodawców, nie zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych, z tym że okresy te liczy się przyjmując 1 rok pracy u tych pracodawców za pół roku pracy na kolei.