

**ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY
DLA
PRACOWNIKÓW
„PKP POLSKIE LINIE KOLEJOWE Spółka Akcyjna”**

**zawarty w dniu 11 stycznia 2005r.
(tekst jednolity z dnia 8 września 2020r.)**

w Warszawie

pomiędzy

PKP POLSKIE LINIE KOLEJOWE S.A.

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

a

1. Radą Krajową Federacji Związków Zawodowych Pracowników Polskich Kolei Państwowych
00-378 Warszawa, ul. Stefana Jaracza 2
2. Radą Sekcji Krajowej Kolejarzy Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”
03-734 Warszawa, ul. Targowa 74
3. Radą Krajową Związku Zawodowego Dyżurnych Ruchu Polskich Kolei Państwowych
03-734 Warszawa, ul. Targowa 74
4. Radą Główną Federacji Związków Zawodowych Pracowników Automatyki i Telekomunikacji PKP
03-734 Warszawa, ul. Targowa 74
5. Zarządem Głównym Związku Zawodowego Administracji PKP
40-202 Katowice, Al. Roździeńskiego 1
6. Prezydium Rady Krajowej Autonomicznych Związków Zawodowych Transportu Kolejowego
76-200 Słupsk, ul. Kołtątaja 32

TEKST JEDNOLITY

7. Radą Główną Związku Zawodowego Dyspozytorów Polskich Kolei Państwowych
03-734 Warszawa, ul. Targowa 74
8. Zarządem Krajowym Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Straży Ochrony Kolei
03-734 Warszawa, ul. Targowa 74
9. Zarządem Krajowym Związku Zawodowego Pracowników Warsztatowych
40-202 Katowice, Al. Roździeńskiego 1
10. Zarządem Związku Zawodowego Dyspozytorów Polskich Linii Kolejowych
03-734 Warszawa, ul. Targowa 74
11. Zarządem Związku Zawodowego Pracowników Budowlanych przy PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. Zakład Linii Kolejowych w Zielonej Górze
65-025 Zielona Góra, ul. Traugutta 10
12. Międzyzakładową Komisją Związkową Związku Zawodowego „KONTRA”
58-303 Wałbrzych, ul. Gdyńska 6/16
13. Zarządem Związku Zawodowego Pracowników Kolejowych w Łławie
14-200 Łława, ul. Dworcowa 7
14. Krajową Sekcją Kolejarzy Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność 80”
03-734 Warszawa, ul. Targowa 74
15. Radą Regionalną Związku Zawodowego Pracowników Kolejowych Regionu Kujaw i Pomorza
86-300 Grudziądz, ul. Batorego 6 m.13
16. Zarządem Głównym Federacji Związków Zawodowych Pracowników Dróg Żelaznych
03-734 Warszawa, ul. Targowa 74
17. Organizacją Zakładową Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Funkcjonariuszy Straży Ochrony Kolei
00-801 Warszawa, ul. Chmielna 73A/4

TEKST JEDNOLITY

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

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

- będą sprzyjać integracji pracowników wokół misji i celów „PKP Polskie Linie Kolejowe Spółka Akcyjna”, w której są zatrudnieni,
- będą służyć zapewnieniu właściwych warunków pracy i godziwego wynagrodzenia, realizacji osobistych ambicji zawodowych pracowników, a także poszanowania ich godności, uwzględniając jednocześnie zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn,
- powinny zapobiegać konfliktom i sporom,
- wpłyną na wytworzenie silnych więzi między Spółką „PKP Polskie Linie Kolejowe Spółka Akcyjna” i pracownikami.

Sekcja Zawodowa Infrastruktury Kolejowej

NSZZ

Solidarności

TEKST JEDNOLITY

SPIS TREŚCI		STR.
Rozdział I	Postanowienia ogólne	5
Rozdział II	Stosunek pracy	8
Rozdział III	Obowiązki pracodawcy i pracownika	11
Rozdział IV	Zasady wynagradzania pracowników i inne świadczenia	13
Rozdział V	Odpowiedzialność materialna pracowników	17
Rozdział VI	Dokształcanie, szkolenie i doskonalenie zawodowe	18
Rozdział VII	Nagrody i wyróżnienia	20
Rozdział VIII	Czas pracy	22
Rozdział IX	Urlopy pracownicze	27
Rozdział X	Bezpieczeństwo i higiena pracy	29
Rozdział XI	Działalność socjalna	32
Rozdział XII	Uprawnienia pracownicze	33
Rozdział XIII	Wzajemne zobowiązania stron Układu	34
Rozdział XIV	Postanowienia przejściowe i końcowe	35
Załącznik nr 1	Tabele stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania	41
Załącznik nr 2	Tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego	57
Załącznik nr 3	Dodatek funkcyjny	59
Załącznik nr 4	Premia	60
Załącznik nr 5	Dodatek za staż pracy	61
Załącznik nr 6	Deputat węglowy	62
Załącznik nr 7	Fundusz nagrodowy	63
Załącznik nr 7a	Premia za realizację zadań inwestycyjnych	64
Załącznik nr 8	Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta, nieudzielenie dnia wolnego od pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej	65
Załącznik nr 9	Dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych	66
Załącznik nr 10	Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną	68
Załącznik nr 11	Dodatek wyrównawczy	69
Załącznik nr 12	Nagrody jubileuszowe	70
Załącznik nr 13	Odprawa rentowa lub emerytalna	72
Załącznik nr 14	Rodzaje prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby	74
Załącznik nr 15	uchylony	75
Załącznik nr 16	uchylony	75
Załącznik nr 17	Zasady i warunki podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego pracowników	76

Rozdział I

Postanowienia ogólne

§ 1

1. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników „PKP Polskie Linie Kolejowe Spółka Akcyjna”, zwany dalej Układem stosuje się do pracowników zatrudnionych w Spółce Akcyjnej „PKP Polskie Linie Kolejowe”, z zastrzeżeniem ust. 2-3.
2. Układu nie stosuje się do Członków Zarządu Spółki z wyjątkiem postanowień rozdziału IV §17 i §23, VI, VII, IX, X, XI, XII załącznika nr 10, 16, 17 oraz załącznika nr 13 chyba, że organ właścicielski postanowi inaczej.
3. Układu nie stosuje się do:
 - 1) kierowników jednostek organizacyjnych Spółki i ich zastępców,
 - 2) kierowników komórek organizacyjnych i ich zastępców w Centrali Spółki oraz pracowników zatrudnionych na niektórych stanowiskach samodzielnych w Centrali Spółki tj. :
 - dyrektora biura,
 - regionalnego dyrektora finansowego ds. inwestycji,
 - zastępcy dyrektora biura,
 - dyrektora projektu,
 - rzecznika prasowego,
 - asystenta zarządu,
 - naczelnika wydziału,
 - głównego archiwisty,
 - kierownika kontraktu,
 - koordynatora ICT,
 - koordynatora radcę prawnego;
 - 3) kierowników niektórych komórek organizacyjnych i ich zastępców w jednostkach organizacyjnych Spółki tj. :
 - komendanta Komendy Regionalnej SOK,
 - zastępcy komendanta Komendy Regionalnej SOK,
 - komendanta Ośrodka SOK,
 - dyrektora projektu,
 - naczelnika wydziału,

- naczelnika działu,
 - głównego dyspozytora,
 - naczelnika ekspozytury,
 - zastępcy naczelnika ekspozytury,
 - naczelnika sekcji,
 - zastępcy naczelnika sekcji,
- 4) kierowników niektórych komórek organizacyjnych i ich zastępców w jednostkach organizacyjnych Spółki realizujących proces inwestycyjny:
- dyrektora regionu,
 - zastępcy dyrektora regionu,
 - dyrektora projektu,
 - zastępcy dyrektora projektu,
 - kierownika kontraktu,

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

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

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

§ 2

1. Ilekroć w Układzie jest mowa o:

- 1) „przepisach odrębnych” – należy przez to rozumieć ustawowe przepisy prawa pracy oraz akty wykonawcze wydane na ich podstawie, a także akty wewnętrzne wydawane przez organy statutowe Spółki.
- 2) „regulaminie pracy” – należy przez to rozumieć regulamin pracy, który ustala kierownik jednostki organizacyjnej w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi,
- 3) „najniższym wynagrodzeniu” – należy przez to rozumieć minimalne wynagrodzenie za pracę określone w ustawie z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. nr 200, poz. 1679 w brzmieniu obowiązującym),
- 4) „pracy na kolei” – należy przez to rozumieć:
 - a) okresy pracy u pracodawcy,
 - b) okresy pracy w jednostkach organizacyjnych przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe”,

TEKST JEDNOLITY

- c) poprzednie okresy pracy u pozostałych pracodawców zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych.
 - d) inne okresy, jeżeli z mocy przepisów odrębnych podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
- 5) PKP PLK S. A. – należy przez to rozumieć PKP Polskie Linie Kolejowe S.A.,
 - 6) „jednostka organizacyjna Spółki” – należy przez to rozumieć jednostki wymienione w regulaminie organizacyjnym Spółki PKP PLK S.A.,
 - 7) „komórka wykonawcza” – należy przez to rozumieć komórki przewidziane regulaminem organizacyjnym jednostki organizacyjnej,
 - 8) PUZP – należy przez to rozumieć Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników zatrudnionych przez pracodawców zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych,
 - 9) „organizacjach związkowych” – należy przez to rozumieć zakładowe lub międzyzakładowe organizacje związkowe,
2. W PKP PLK S.A. czynności pracodawcy wykonują z zastrzeżeniem kompetencji Zarządu PKP PLK S.A. :
- 1) Prezes Zarządu PKP PLK S.A. – w odniesieniu do kierowników jednostek organizacyjnych bezpośrednio podległych Zarządowi,
 - 2) Kierownicy pozostałych jednostek organizacyjnych zwani dalej „kierownikiem jednostki organizacyjnej” – w odniesieniu do podległych im pracowników.

Rozdział II
Stosunek pracy

§ 3

1. Stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę według zasad określonych przepisami Kodeksu pracy.
2. Podstawową formą umowy o pracę stosowaną dla pracowników objętych Układem jest umowa na czas nie określony.
3. Umowę o pracę zawiera się na piśmie z wyraźnym określeniem rodzaju i warunków pracy i płacy, a w szczególności:
 - 1) rodzaj pracy,
 - 2) miejsce wykonania pracy, przy czym uwzględniając specyfikę pracy, w tym konieczność przemieszczania się w czasie trwania zmiany roboczej, oraz wykonywane czynności, „miejsce pracy” może być określone jako:
 - obszar działania jednostki organizacyjnej, lub
 - obszar działania wykonawczej komórki organizacyjnej, lub
 - stałe punkty (jeden lub więcej) w znaczeniu geograficznym, w szczególności dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach związanych z prowadzeniem ruchu pociągów,
 - 3) wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
 - 4) wymiar czasu pracy,
 - 5) termin rozpoczęcia pracy.
4. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdza pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.

§ 4

Stosunek pracy ustaje w przypadkach określonych w Kodeksie pracy.

§ 5

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

- 1) Przyczyny uzasadniające wypowiedzenie
- 2) Okres wypowiedzenia

- 3) Termin rozwiązania stosunku pracy
- 4) Pouczenie o przysługujących środkach odwoławczych
- 5) Uprawnienia pracownika w okresie wypowiedzenia.

§ 6

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

§ 7

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

§ 8

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

TEKST JEDNOLITY

2. Pracodawca może skrócić okres wypowiedzenia, o którym mowa w ust.1, co najmniej do odpowiedniego wymiaru określonego w Kodeksie pracy, o ile nie ustalono wcześniejszego terminu rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 36 § 6 Kodeksu pracy, wypłacając pracownikowi odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia, z zastrzeżeniem ust. 3.
3. Na pisemny wniosek pracownika kierownik jednostki organizacyjnej jest obowiązany skrócić okres wypowiedzenia, o którym mowa w ust. 1, do wymiaru określonego przez wnioskodawcę, najwyżej jednak do jednego miesiąca; w takim przypadku pracownikowi nie przysługuje odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia. Ustalenie okresu wypowiedzenia krótszego niż jeden miesiąc wymaga porozumienia stron stosunku pracy.

§ 9

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

§ 10

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

Rozdział III

Obowiązki pracodawcy i pracownika

§ 11

1. Podstawowe obowiązki pracodawcy określone są w kodeksie pracy.
2. Pracownik pełniący funkcję osoby kierującej pracownikami obowiązany jest w szczególności:
 - 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 i instrukcje 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 czasu pracy pracownika.
 - 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,
 - 8) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu w sposób bezpośredni lub pośredni, w szczególności ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy,
 - 8) udostępniać pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w sposób przyjęty w kierowanej jednostce organizacyjnej,
 - 9) przeciwdziałać mobbingowi.
3. Osoba kierująca pracownikami ponosi odpowiedzialność pracowniczą za celowość i słuszność wydawanych przez siebie poleceń i decyzji.

§ 12

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

Rozdział IV

Zasady wynagradzania pracowników i inne świadczenia

§ 13

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

§ 14

1. Ustala się :
 - 1) Tabele stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania, stanowiącą załącznik nr 1 do Układu,
 - 2) Tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego,
 - 3) Dodatek funkcyjny, stanowiący załącznik nr 3 do Układu,
 - 4) Premię, stanowiącą załącznik nr 4 do Układu,
 - 5) Dodatek za staż pracy, stanowiący załącznik nr 5 do Układu,
 - 6) Deputat węglowy, stanowiący załącznik nr 6 do Układu,
 - 7) Fundusz nagrodowy, stanowiący załącznik nr 7 do Układu,
 - 7a) Fundusz premii za realizację zadań inwestycyjnych, stanowiący załącznik nr 7a do Układu,
 - 8) Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta, nieudzielenie dnia wolnego od pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej, stanowiące załącznik nr 8 do Układu,
 - 9) Dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych, stanowiące załącznik nr 9 do Układu,
 - 10) Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, stanowiące załącznik nr 10 do Układu,
 - 11) Dodatek wyrównawczy, stanowiący załącznik nr 11 do Układu,

- 12) Nagrody jubileuszowe, stanowiące załącznik nr 12 do Układu,
- 13) Odprawę rentową lub emerytalną, stanowiącą załącznik nr 13 do Układu,
- 14) Rodzaje prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby, stanowiące załącznik nr 14 do Układu,
- 15) uchylony,
- 16) uchylony,
- 17) Zasady i warunki podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego pracowników, stanowiące załącznik nr 17 do Układu.

§15

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

§16

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

§17

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania zasiłku z 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 przepisów odrębnych. Prawo to przysługuje niezależnie od innych świadczeń należnych rodzinie zmarłego.
4. Kierownik jednostki organizacyjnej jest obowiązany niezwłocznie powiadomić rodzinę o śmierci pracownika w pracy i przysługujących rodzinie świadczeniach.

§18

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

§19

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

§ 20

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

§ 21

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

§ 22

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

§ 23

Z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju lub poza granicami kraju oraz w przypadku wykonywania badań lekarskich poza miejscem zamieszkania lub stałym miejscem pracy określonym w umowie o pracę, przysługują należności na pokrycie

kosztów związanych z podróżą służbową na warunkach określonych przepisami wydanymi przez ministra właściwego do spraw pracy.

§ 24

1. Pracownik otrzymuje wynagrodzenie płatne jednorazowo z dołu do 10 dnia każdego miesiąca następującego po miesiącu, za który to wynagrodzenie przysługuje.
2. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
3. Obowiązek wypłacenia wynagrodzenia może być spełniony w inny sposób niż do rąk pracownika.

Sekcja Zawodowa Infrastruktury Kolejowej

NSZZ

Solidarności

Rozdział V

Odpowiedzialność materialna pracowników

§ 25

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

Sekcja Zawodowa Infrastruktury Kolejowej

NSZZ

Solidarności

Rozdział VI

Dokształcanie, szkolenie i doskonalenie zawodowe

§ 26

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

§ 27

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

§ 28

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

§ 29

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

§ 30

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

§ 31

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

§ 32

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

Sekcja Zawodowa Infrastruktury Kolejowej

NSZZ

Solidarności

Rozdział VII

Nagrody i wyróżnienia

§ 33

1. Pracownikowi, emerytowi i renciście mogą być nadane odznaczenia państwowe oraz odznaki honorowe: „Zasłużony dla Kolejnictwa”, „Zasłużony dla Transportu Rzeczypospolitej Polskiej”.
2. Zasady i tryb nadawania odznaczeń i odznak określają przepisy odrębne.
3. Odznaczenia i odznaki są wręczane z okazji Święta Kolejarza.
4. Świętem Kolejarza jest dzień 25 listopada, który jest dniem wolnym od pracy. Za pracę w Święto Kolejarza pracownikom PKP PLK S.A. przysługuje wynagrodzenie jak za pracę w niedziele i święta.

§ 34

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

§ 35

1. Z okazji Święta Kolejarza pracownik zatrudniony na kolei powyżej 1 roku nabywa prawo do nagrody pieniężnej w wysokości 10% jednomiesięcznego przeciętnego wynagrodzenia w PKP PLK S.A. za rok poprzedni.
2. Postanowień ust. 1 nie stosuje się do pracowników:
 - 1) pozostających w skutkach wymierzonych kar porządkowych,
 - 2) wobec których zastosowano zmianę warunków umowy o pracę za naruszenie obowiązków pracowniczych w okresie ostatnich 12 miesięcy,
 - 3) nie będących w stanie zatrudnienia na dzień 25 listopada danego roku.

§ 36

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

Sekcja Zawodowa Infrastruktury Kolejowej

NSZZ

Solidarności

Rozdział VIII

Czas pracy

§ 37

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.
2. Sposób potwierdzania rozpoczęcia i zakończenia pracy określa regulamin pracy
3. Do czasu pracy zalicza się w szczególności czas:
 - 1) badań lekarskich zleconych przez pracodawcę,
 - 2) szkoleń i egzaminów wymaganych do kontynuowania pracy na zajmowanym stanowisku,
 - 3) udziału pracownika w postępowaniu wyjaśniającym prowadzonym przez pracodawcę,z uwzględnieniem odpowiednio postanowień § 21 i § 22 ust.1.

§ 38

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

§ 39

1. Obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym oblicza się:
 - 1) mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie
 - 2) dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadającego od poniedziałku do piątku.
2. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin.
3. Wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym, ulega w tym okresie obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających

TEKST JEDNOLITY

do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy.

4. Dzień 25 listopada - Święto Kolejarza obniża wymiar czasu pracy w okresie rozliczeniowym o 8 godzin.

§ 40

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

§ 41

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

§ 42

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

§ 43

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

TEKST JEDNOLITY

okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do trzech miesięcy.

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

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

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

§ 44

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

§ 45

1. Pracownicy wykonują pracę według ustalonych rozkładów czasu pracy.
2. Rozkład czasu pracy powinien określać w szczególności:
 - 1) godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy,
 - 2) liczbę zmian rozłożonych równomiernie w przyjętym okresie rozliczeniowym,
 - 3) czas pracy dla każdej zmiany w poszczególnych dobach,
 - 4) dni wolne od pracy w zamian za pracę w niedziele i święta,
 - 5) dni wolne od pracy wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy,
 - 6) wymiar czasu pracy w okresie rozliczeniowym,
 - 7) czas badań lekarskich zleconych przez pracodawcę,
 - 8) czas obowiązkowych szkoleń i egzaminów.
3. Zmianę rozpoczynającą się w jednym dniu kalendarzowym, a kończącą się w następnym dniu kalendarzowym zalicza się do dnia początku tej zmiany

TEKST JEDNOLITY

4. Pracownikom zatrudnionym w systemie równoważnego czasu pracy, rozkład czasu pracy sporządzany jest na okres co najmniej jednego miesiąca i podawany do wiadomości na siedem dni przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który ten rozkład został sporządzony, w sposób określony w regulaminie pracy.
5. W razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej, usunięcia awarii lub szczególnych potrzeb pracodawcy, a także na uzasadniony wniosek pracownika dopuszcza się wprowadzanie zmian do ustalonego na przyjęty okres rozliczeniowy rozkładu czasu pracy.

Tryb powiadamiania o dokonanych zmianach określa regulamin pracy.

§ 46

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

§ 47

1. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
 - 1a. Za pracę w godzinach nadliczbowych uznaje się także pracę wykonywaną ponad obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, o którym mowa w § 39.
2. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:
 - 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
 - 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

TEKST JEDNOLITY

3. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca może udzielić pracownikowi czasu wolnego od pracy. Zasady udzielania czasu wolnego reguluje Kodeks pracy.
4. 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.
5. Liczba godzin nadliczbowych, przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w ust. 2 pkt 2, nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 200 godzin w roku kalendarzowym.

§ 48

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

§ 49

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

§ 50

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

§ 51

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

Rozdział IX

Urlopy pracownicze

§ 52

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

§ 53

1. Pracownikom zatrudnionym w systemie równoważnego czasu pracy przysługuje w roku kalendarzowym dodatkowy urlop w wymiarze 8 dni roboczych z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, obliczonego jak za urlop wypoczynkowy, z zastrzeżeniem ust. 2-4.
2. Prawo do pierwszego dodatkowego urlopu, pracownik nabywa po upływie jednego miesiąca wykonywania pracy w systemie równoważnego czasu pracy. Prawo do kolejnych urlopów dodatkowych pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.
3. W przypadku przerwy w wykonywaniu pracy w systemie równoważnego czasu pracy, trwającej powyżej jednego miesiąca (z innych przyczyn niż urlop wypoczynkowy oraz nieobecność usprawiedliwiona w związku z chorobą pracownika, sprawowaniem opieki nad członkiem rodziny, sprawowaniem funkcji w organizacji związkowej), pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego urlopu w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy w systemie, o którym mowa w ust. 1.
4. W przypadku ustania zatrudnienia w systemie, o którym mowa w ust. 1, prawo do dodatkowego urlopu przysługuje w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w tym systemie.

TEKST JEDNOLITY

5. Dodatkowy urlop jest planowany i udzielany na zasadach urlopu wypoczynkowego. Niewykorzystany dodatkowy urlop powinien być wykorzystany najpóźniej w terminie do końca III kwartału następnego roku kalendarzowego.
6. W zamian za dodatkowy urlop, na pisemny wniosek pracownika, wyrażony w sposób określony w ust. 7 i 8, wypłacany jest ekwiwalent pieniężny.
7. Pracownicy posiadający prawo do dodatkowego urlopu, w terminie określonym w odrębnym trybie, zobowiązani są do złożenia pisemnej deklaracji o sposobie korzystania z przysługującego im prawa, z zastrzeżeniem ust. 9.
8. Pracownicy nabywający prawo do dodatkowego urlopu po dniu 31.12.2014 r. zobowiązani są do złożenia deklaracji, o której mowa w ust. 7, nie później niż przed upływem jednego miesiąca od daty nabycia tego prawa.
9. Deklaracja, o której mowa w ust. 7 i 8, obowiązuje przez okres 5 lat kalendarzowych, bez możliwości jej zmiany w trakcie obowiązywania, z zastrzeżeniem ust.10.
10. W szczególnie uzasadnionych przypadkach na umotywowany wniosek pracownika zgodę na zmianę wyraża Dyrektor Biura Spraw Pracowniczych.
11. Do dnia 30 listopada roku, w którym upłynie okres 5 lat obowiązywania deklaracji, pracownik zobowiązany jest do ponownego złożenia pisemnej deklaracji na kolejny pięcioletni okres – z możliwością zmiany swojej poprzedniej decyzji o sposobie korzystania z przysługującego mu prawa do urlopu dodatkowego.
12. Wypłata ekwiwalentu pieniężnego za przysługujący pracownikowi w danym roku kalendarzowym wymiar dodatkowego urlopu, ustalony zgodnie z ust. 1-4, następuje raz w roku, w terminie wypłaty wynagrodzenia za miesiąc listopad.

Rozdział X

Bezpieczeństwo i higiena pracy

§ 54

1. Pracodawca zapewnia pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami.
2. Kierownik jednostki organizacyjnej zobowiązany jest zapewnić w szczególności:
 - 1) odpowiednie pomieszczenia higieniczno – sanitarne i socjalne,
 - 2) pracownikom zatrudnionym na otwartym terenie pomieszczenia do ogrzania się i suszenia odzieży,
 - 3) korzystanie z wody zdatnej do picia,
 - 4) środki utrzymania higieny osobistej oraz ręczniki bądź suszarki,
 - 5) bezpieczną drogę dojścia do miejsc wykonywania pracy na terenie działania PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. oraz miejsc i pomieszczeń, o których mowa w pkt. 1 - 3.
3. Obowiązki pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy odnoszą się odpowiednio do kierowników jednostek i komórek organizacyjnych oraz innych osób kierujących zespołami pracowników.

§ 55

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

§ 56

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

TEKST JEDNOLITY

5. Rodzaje i zasady ustalania prac, przy których występują czynniki uciążliwe szkodliwe i niebezpieczne oraz zasady wypłacania dodatków za pracę w tych warunkach określa załącznik nr 9 do Układu.

§ 57

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

- 1) posiłki wydawane ze względów profilaktycznych,
- 2) napoje, których rodzaj i temperatura powinny być dostosowane do warunków wykonywania pracy.

Zasady wydawania profilaktycznych posiłków i napojów określają przepisy odrębne.

5. uchylony

§ 58

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

§ 59

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.

TEKST JEDNOLITY

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

§ 60

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

§ 61

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

§ 62

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

§ 63

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

§ 64

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

Rozdział XI

Działalność socjalna

§ 65

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

§ 66

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

§ 67

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

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

§ 68

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

Rozdział XII

Uprawnienia pracownicze

Uprawnienia do kolejowych świadczeń przejazdowych

§ 79

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

§ 70 – 79 – uchylony

Uprawnienia do dodatkowego ubezpieczenia emerytalnego

§ 80

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

Inne uprawnienia

§ 81

1. Kierownik jednostki organizacyjnej zwraca pracownikowi koszty przejazdu związane z przemieszczaniem się w ciągu zmiany roboczej do wyznaczonego miejsca wykonywania pracy, jeżeli nie zapewni własnego środka transportu :
 - 1) środkami komunikacji kolejowej w klasie drugiej z uwzględnieniem wykupionych uprawnień do kolejowych świadczeń przejazdowych,
 - 2) innymi środkami transportu publicznego w przypadku braku możliwości dojazdu środkami komunikacji kolejowej.
2. Kierownik jednostki organizacyjnej zwraca pracownikowi uzasadnione koszty przejazdu środkami komunikacji wymienionymi w ust. 1 pkt 1 i 2 w przypadku polecenia wykonywania pracy (w przyjętym okresie rozliczeniowym) na więcej niż trzech posterunkach (posterunkach nastawczych, stwierdzenia końca pociągu, strażnicach przejazdowych, posterunkach dyżurnego ruchu peronowego) położonych w różnych miejscowościach z uwzględnieniem miejsca zamieszkania pracownika.
3. Zwrot kosztów przejazdu , o których mowa w ust.2 przysługuje za przejazdy do więcej niż trzech miejscowości.

§ 82

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

Rozdział XIII

Wzajemne zobowiązania stron Układu

§ 83

Wzajemne zobowiązania stron Układu określa odrębne porozumienie.

Sekcja Zawodowa Infrastruktury Kolejowej

NSZZ

Solidarności

Rozdział XIV

Postanowienia przejściowe i końcowe

§ 84

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

§ 85

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

§ 86

W sprawach spornych treść postanowień Układu wyjaśniają wspólnie jego strony.

§ 87

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

§ 88

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

§ 89

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

§ 90

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

TEKST JEDNOLITY

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.

§ 91

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

§ 92

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

§ 93

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

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

TEKST JEDNOLITY

§ 94

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

§ 95

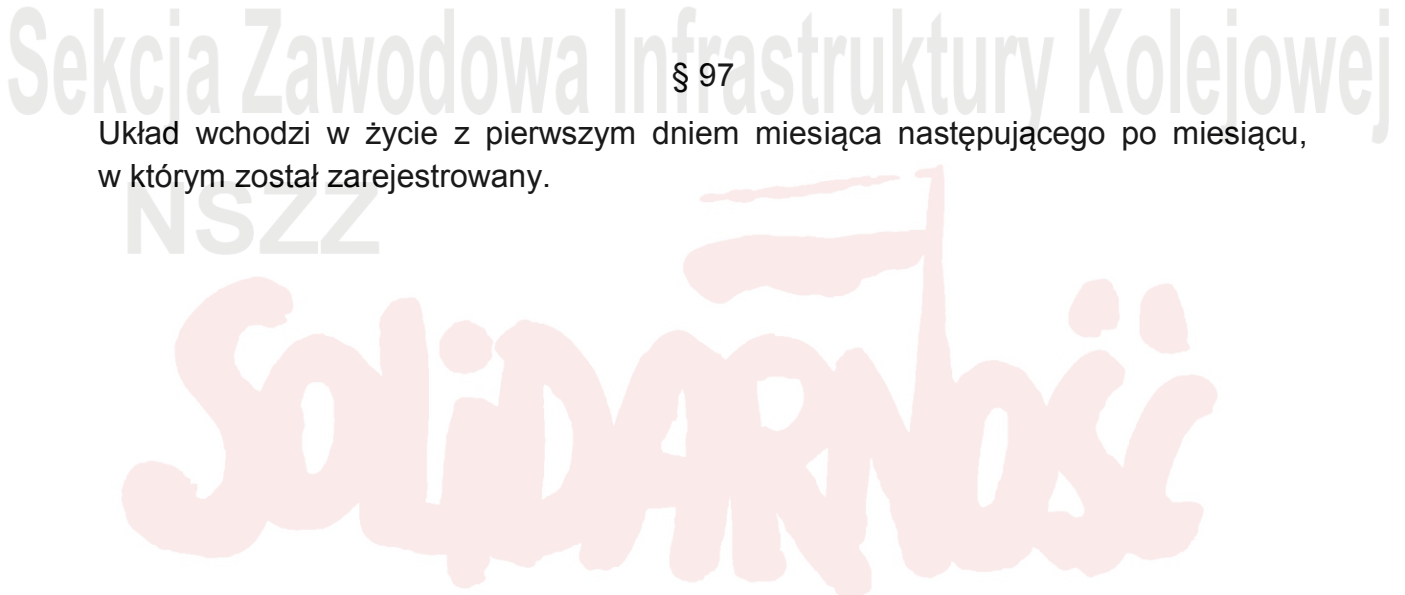
Układ obowiązuje we wszystkich jednostkach organizacyjnych Spółki PKP PLK S.A.

§ 96

Wejście w życie Układu nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia pracownika.

§ 97

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



Tabele stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania

Tabela nr 1 – stanowiska, kwalifikacje i zaszeregowanie pracowników Centrali Spółki, Centrum Realizacji Inwestycji, Centrum Zarządzania Ruchem Kolejowym, Centrum Diagnostyki, Zakładu Linii Kolejowych, Zakładu Maszyn Torowych, Przedsiębiorstwa Napraw Infrastruktury i Centrum Informatyki¹⁾

Lp.	Stanowisko	Kwalifikacje/ wykształcenie	egzamin (specjalizacja)	Staż pracy	Kategoria zaszerego- wania	Szczebel dodatku funkcyjnego	Uwagi
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Doradca	wyższe		15 lat w specjalności	14	4	w Centrali
2	Ekspert	wyższe		10 lat w specjalności	13	4	w Centrali
3	Starszy architekt systemów informatycznych	wyższe		5 lat na stanowisku architekta systemów informatycznych	13		w Centrali w CI ¹⁾
4	Starszy analityk systemów informatycznych	wyższe		5 lat na stanowisku analityka systemów informatycznych	12		w Centrali w CI ¹⁾
5	Starszy programista	wyższe		5 lat na stanowisku programisty	12		w Centrali w CI ¹⁾
6	Architekt systemów informatycznych	wyższe		5 lat w specjalności	12		w Centrali w CI ¹⁾
7	Radca prawny	wyższe prawnicze	wg odrębnych przepisów		12*) 11**)	4*) 3**)	*) w Centrali, IR **) w IZ, IM, IN, IG, ID i CI ¹⁾
8	Audytor wewnętrzny	wyższe	wg odrębnych przepisów	10 lat w specjalności	12	4	w Centrali
9	Główny specjalista	wyższe		5 lat na stanowisku starszego specjalisty	12	4*)	w Centrali, IR, ID, CI ¹⁾ *) na stanowiskach samodzielnych lub związanych z kier.zespołem

TEKST JEDNOLITY

Lp.	Stanowisko	Kwalifikacje/ wykształcenie	egzamin (specjalizacja)	Staż pracy	Kategoria zaszeregowania	Szczebel dodatku funkcyjnego	Uwagi
1	2	3	4	5	6	7	8
10	Główny specjalista ds. BHP	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	12	4*) 3	w Centrali *) na stan. związanych z kier. zesp.
11	Starszy kontroler	wyższe	wg odrębnych przepisów	5 lat na stanowisku kontrolera	12	4	w Centrali
12	Analitik systemów informatycznych	wyższe		5 lat w specjalności	11		w Centrali w CI ¹⁾
13	Programista	wyższe		5 lat w specjalności	11		w Centrali w CI ¹⁾
14	Starszy specjalista ds. BHP	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	11	3*) 2	*) dla stan. związanych z kier. zesp.
15	Starszy administrator: systemów, baz danych, sieci	wyższe		5 lat na stanowisku administratora: systemów, baz danych, sieci	11		w Centrali w CI ¹⁾
16	Starszy inspektor nadzoru	wyższe techniczne	wg odrębnych przepisów	5 lat na stanowisku inspektora nadzoru	11*) 10**)	3	*) w IR **) w IG
17	Starszy specjalista ds. bezpieczeństwa informatycznego	wyższe		5 lat na stanowisku specjalisty ds. bezpieczeństwa informatycznego	10		w Centrali
18	Administrator: systemów, baz danych, sieci	wyższe		5 lat w specjalności	10		w Centrali w CI ¹⁾
19	Główny inżynier	wyższe techniczne	wg odrębnych przepisów	10 lat, w tym 5 lat w specjalności	10	4*) 3	*) dla kier. zesp. diagnostycznym
20	Specjalista ds. BHP	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	10	3*) 2	*) na stan. związanych z kier. zesp.

TEKST JEDNOLITY

Lp.	Stanowisko	Kwalifikacje/ wykształcenie	egzamin (specjalizacja)	Staż pracy	Kategoria zaszeregowania	Szczebel dodatku funkcyjnego	Uwagi
1	2	3	4	5	6	7	8
21	Starszy inspektor	wyższe	wg odrębnych przepisów	5 lat na stanowisku inspektora	10	3	w Centrali
22	Kontroler	wyższe	wg odrębnych przepisów	6 lat w specjalności	10	3*) 2	*) w Centrali
23	Starszy specjalista	wyższe		*) 5 lat w specjalności **) 5 lat na stanowisku specjalisty	10*) 9**)		*) w Centrali, IR, ID **) w IZ, IM, IN, IG, i CI ¹⁾
24	Inspektor nadzoru	wyższe techniczne	wg odrębnych przepisów		10*) 9**)	3	*) IR **) IG
25	Specjalista ds. Bezpieczeństwa informatycznego	wyższe		5 lat w specjalności	9		w Centrali
26	Starszy instruktor	wyższe	wg odrębnych przepisów	5 lat na stanowisku instruktora	9	3	
27	Starszy inspektor ds. BHP	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	9	2	
28	Naczelnik pociągu	a) wyższe techniczne b) średnie techniczne	wg odrębnych przepisów	a) 5 lat b) 10 lat	9	2	w IM
29	Inspektor	wyższe	wg odrębnych przepisów	5 lat w specjalności	9	3	w Centrali
30	Starszy dyspozytor	a) wyższe b) średnie	wg odrębnych przepisów	a) 5 lat na stanowisku dyspozytora b) 10 lat na stanowisku dyspozytora	9*) 8**)	1***)	*) w ID **) w IZ ***) dla kier. zmianą
31	Specjalista	wyższe		**) 5 lat na stanowisku młodszego specjalisty	9*) 8**)		*) w Centrali, IR **) w IZ, IM, IN, IG, ID i CI ¹⁾

TEKST JEDNOLITY

Lp.	Stanowisko	Kwalifikacje/ wykształcenie	egzamin (specjalizacja)	Staż pracy	Kategoria zaszeregowania	Szczebel dodatku funkcyjnego	Uwagi
1	2	3	4	5	6	7	8
32	Inspektor zakładowy	wyższe	wg odrębnych przepisów	5 lat w specjalności	8	3	
33	Inspektor diagnosta	wyższe lub średnie	wg odrębnych przepisów		8	3	
34	Zawiodowca	a) wyższe b) średnie	wg odrębnych przepisów	a) 4 lata w specjalności b) 6 lat w specjalności	8	3	w ISE
35	Starszy mistrz	a) wyższe techniczne b) średnie techniczne	wg odrębnych przepisów i uprawnienia właściwej specjalności	a) 5 lat na stanowisku mistrza b) 10 lat na stanowisku mistrza	8	1	w IM, IN, IG
36	Kierownik specjalnego pociągu ratownictwa technicznego	a) wyższe techniczne b) średnie techniczne	wg odrębnych przepisów	a) 5 lat b) 7 lat	8	2	
37	Inspektor ds. BHP	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	8	2	
38	Instruktor	a) wyższe b) średnie	wg odrębnych przepisów	a) 5 lat w specjalności b) 7 lat w specjalności	8	2	
39	Starszy informatyk, Starszy teleinformatyk	wyższe kierunkowe		5 lat na stanowisku informatyka, teleinformatyka	8		
40	Dyspozytor	wyższe lub średnie	wg odrębnych przepisów	a) 4 lata w specjalności b) 3 lata w specjalności	a) 8 b) 7		a) w ID b) w IZ
41	Mistrz	a) wyższe techniczne b) średnie techniczne	wg odrębnych przepisów	a) 2 lata w specjalności b) 3 lata w specjalności	7	1	
42	Starszy toromistrz	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	5 lat na stanowisku toromistrza	7	1	

TEKST JEDNOLITY

Lp.	Stanowisko	Kwalifikacje/ wykształcenie	egzamin (specjalizacja)	Staż pracy	Kategoria zaszeregowania	Szczebel dodatku funkcyjnego	Uwagi
1	2	3	4	5	6	7	8
43	Starszy dyżurny ruchu	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	5 lat na stanowisku dyżurnego ruchu	7		
44	Specjalista automatyk	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	5 lat na stanowisku automatyka	7		
45	Specjalista: diagnosta, elektromechanik, elektromonter, operator, mechanik, monter, rzemieślnik	wyższe techniczne lub średnie techniczne	wg odrębnych przepisów	5 lat na stanowisku diagnosty, elektromechanika, elektromontera, operatora, mechanika, montera, rzemieślnika	7		
46	Starszy maszynista	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	3 lata na stanowisku maszynisty	7*) 6**)		*) maszynista wieloczynnościowych i ciężkich maszyn do kolejowych robót budowlanych i kolejowej sieci trakcyjnej **) kierowca drezyny, kierowca lokomotywy spalinowej o mocy do 300 KM, kierowca wózka motorowego
47	Informatyk, Teleinformatyk	a) wyższe kierunkowe b) średnie kierunkowe			a) 7 b) 6		
48	Toromistrz	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	6	1	
49	Dyżurny ruchu	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	6		
50	Starszy: technolog, geodeta	a) wyższe techniczne b) średnie techniczne	wg odrębnych przepisów	b) 5 lat na stanowisku technologa, geodety	6		
51	Automatyk	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	6		

TEKST JEDNOLITY

Lp.	Stanowisko	Kwalifikacje/ wykształcenie	egzamin (specjalizacja)	Staż pracy	Kategoria zaszeregowania	Szczebel dodatku funkcyjnego	Uwagi
1	2	3	4	5	6	7	8
52	Młodszy specjalista	a) wyższe b) średnie		b) 5 lat na stanowisku referenta	6		
53	Kierowca	zasadnicze zawodowe	prawo jazdy właściwej kategorii i właściwe uprawnienia		6		
54	Kierowca samochodu osobowego	zasadnicze zawodowe	prawo jazdy właściwej kategorii		5		
55	Starszy nastawniczy	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	5 lat na stanowisku nastawniczego	5		
56	Technolog, geodeta	Średnie techniczne	wg odrębnych przepisów		5		
57	Diagnosta, elektromechanik, elektromonter, mechanik, monter, operator, rzemieślnik	średnie techniczne lub zasadnicze zawodowe	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	5		
58	Maszynista	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	5*) 4**)		*) maszynista wieloczynnościowych i ciężkich maszyn do kolejowych robót budowlanych i kolejowej sieci trakcyjnej **) kierowca drezyny, kierowca lokomotywy spalinowej o mocy do 300 KM, kierowca wózka motorowego
59	Referent	średnie			4		
60	Starszy magazynier	średnie	wg odrębnych przepisów	5 lat na stanowisku magazyniera	4		
61	Nastawniczy	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	4		
62	Starszy pomiarowy geodezyjny	a) średnie techniczne b) zasadnicze zawodowe	wg odrębnych przepisów	b) 5 lat na stanowisku pomiarowego geodezyjnego	4		

TEKST JEDNOLITY

Lp.	Stanowisko	Kwalifikacje / wykształcenie	egzamin (specjalizacja)	Staż pracy	Kategoria zaszeregowania	Szczebel dodatku funkcyjnego	Uwagi
1	2	3	4	5	6	7	8
63	Magazynier	średnie	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	3		
64	Dróżnik obchodowy	zasadnicze	wg odrębnych przepisów		3		
65	Pomiarowy geodezyjny	zasadnicze	wg odrębnych przepisów		3		
66	Dróżnik przejazdowy	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	3		
67	Operator informacji pasażerskiej	średnie	wg odrębnych przepisów		3		
68	Zwrotniczy	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	3		
69	Robotnik	zasadnicze lub podstawowe			1		

¹⁾ od dnia powołania jednostki organizacyjnej

Objaśnienia skrótów zawartych w Tabeli nr 1:
IR – Centrum Realizacji Inwestycji,
ID – Centrum Zarządzania Ruchem Kolejowym,
IM – Zakład Maszyn Torowych,
IG – Centrum Diagnostyki,
IZ – Zakład Linii Kolejowych,
IN – Przedsiębiorstwo Napraw Infrastruktury,
CI – Centrum Informatyki ¹⁾,
ISE – Sekcja Eksploatacji.

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

TEKST JEDNOLITY

Tabela nr 1a - stanowiska, kwalifikacje i zaszeregowanie pracowników Komendy Głównej Straży Ochrony Kolei

Lp.	Stanowisko	Kwalifikacje /wykształcenie	egzamin (specjalizacja)	Staż pracy	Kategoria zaszeregowania	Szczebel dodatku funkcyjnego	Uwagi
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Radca prawny	wyższe prawnicze	wg odrębnych przepisów		11	3	w biurze Komendy Głównej SOK
2	Starszy specjalista ds. BHP	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	11	3*) 2	w biurze Komendy Głównej SOK *) dla stan związanych z kierowaniem zespołem
3	Starszy inspektor SOK	wyższe	wg odrębnych przepisów	2 lata służby na stanowisku inspektora	11	3	w biurze Komendy Głównej SOK
4	Inspektor SOK	wyższe	wg odrębnych przepisów	5 lat służby w SOK	10	3	
5	Specjalista ds. BHP	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	10	3*) 2	w biurze Komendy Głównej SOK *) na stan. związanych z kier. zesp.
6	Kontroler	wyższe	wg odrębnych przepisów	6 lat w specjalności	10	2	w biurze Komendy Głównej SOK
7	Starszy specjalista	wyższe		5 lat na stanowisku specjalisty	9		
8	Starszy inspektor ds. BHP	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	9	2	w biurze Komendy Głównej SOK
9	Komendant posterunku SOK	a) wyższe b) średnie	wg odrębnych przepisów	a) 5 lat służby w SOK, w tym 2 lata na stanowiskach kierowniczych b) 7 lat służby w SOK, w tym 2 lata na stanowiskach kierowniczych	9	3	

TEKST JEDNOLITY

Lp.	Stanowisko	Kwalifikacje /wykształcenie	egzamin (specjalizacja)	Staż pracy	Kategoria zaszerogowania	Szczebel dodatku funkcyjnego	Uwagi
1	2	3	4	5	6	7	8
10	Starszy dyspozytor SOK	a) wyższe b) średnie	wg odrębnych przepisów	a) 2 lata służby na stanowisku dyspozytora SOK b) 3 lata służby na stanowisku dyspozytora SOK	8	1*)	w biurze Komendy Głównej SOK *) dla kier. zmianą
11	Specjalista	wyższe		5 lat na stanowisku młodszego specjalisty	8		
12	Inspektor ds. BHP	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	8	2	w biurze Komendy Głównej SOK
13	Starszy informatyk	wyższe kierunkowe		5 lat na stanowisku informatyka	8		w biurze Komendy Głównej SOK
14	Zastępca komendanta posterunku SOK	a) wyższe b) średnie	wg odrębnych przepisów	a) 3 lata służby w SOK, w tym 2 lata na stanowiskach kierowniczych b) 5 lat służby w SOK, w tym 2 lata na stanowiskach kierowniczych	8	2	
15	Dyspozytor SOK	a) wyższe b) średnie	wg odrębnych przepisów	a) 3 lata służby w SOK b) 6 lat służby w SOK	7		w biurze Komendy Głównej SOK
16	Komendant zmiany SOK	a) wyższe b) średnie	wg odrębnych przepisów	a) 3 lata służby w SOK b) 6 lat służby w SOK	7	1	
17	Informatyk	a) wyższe kierunkowe b) średnie kierunkowe			a) 7 b) 6		
18	Dyżurny zmiany SOK	a) wyższe b) średnie	wg odrębnych przepisów	a) 3 lata służby w SOK b) 6 lat służby w SOK	6	1	

TEKST JEDNOLITY

Lp.	Stanowisko	Kwalifikacje /wykształcenie	egzamin (specjalizacja)	Staż pracy	Kategoria zaszerogowania	Szczebel dodatku funkcyjnego	Uwagi
1	2	3	4	5	6	7	8
19	Dowódca grupy operacyjno-interwencyjnej SOK	a) wyższe b) średnie	wg odrębnych przepisów	a) 3 lata służby w SOK b) 6 lat służby w SOK	6	1	
20	Starszy przodownik SOK	a) wyższe b) średnie	wg odrębnych przepisów	a) 2 lata służby na stanowisku przodownika SOK b) 3 lata służby na stanowisku przodownika SOK	6		
21	Młodszy specjalista	a) wyższe b) średnie		b) 5 lat na stanowisku referenta	6		
22	Kierowca	zasadnicze zawodowe	prawo jazdy właściwej kategorii i właściwe uprawnienia		6		
23	Kierowca samochodu osobowego	zasadnicze zawodowe	prawo jazdy właściwej kategorii		5		
24	Przodownik SOK	a) wyższe b) średnie	wg odrębnych przepisów	a) 2 lata służby na stanowisku starszego strażnika SOK b) 3 lata służby na stanowisku starszego strażnika SOK	5		
25	Starszy strażnik SOK	a) wyższe b) średnie	wg odrębnych przepisów	a) 1 rok służby na stanowisku strażnika SOK b) 3 lata służby na stanowisku strażnika SOK	4		
26	Referent	średnie			4		
27	Starszy magazynier	średnie	wg odrębnych przepisów	5 lat na stanowisku magazyniera	4		

TEKST JEDNOLITY

Lp.	Stanowisko	Kwalifikacje /wyszkolenie	egzamin (specjalizacja)	Staż pracy	Kategoria zaszeregowania	Szczebel dodatku funkcyjnego	Uwagi
1	2	3	4	5	6	7	8
28	Strażnik SOK	średnie	wg odrębnych przepisów		3		
29	Magazynier	średnie	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	3		
30	Strażnik - praktykant SOK	średnie	wg odrębnych przepisów		2		
31	Robotnik	zasadnicze lub podstawowe			1		

Objaśnienia skrótów zawartych w Tabeli nr 1a:
SOK – Komenda Główna Straży Ochrony Kolei,

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

Zasady stosowania Tabeli nr 1 i Tabeli nr 1a określających stanowiska, wymogi kwalifikacyjne i zaszeregowanie pracowników PKP Polskie Linie Kolejowe S.A.:

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

TEKST JEDNOLITY

11. Decyzje o zwolnieniu pracownika od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie odpowiedniego wykształcenia dotyczą stanowiska, na którym ma być zatrudniony.
12. Zwolnienie w zakresie wykształcenia może być warunkowe lub bezwarunkowe i jest uzależnione od wieku pracownika, stażu pracy i przydatności do pracy na określonym stanowisku, z zastrzeżeniem ust.13.
13. Zwolnienia w zakresie wykształcenia wyższego udziela Prezes Zarządu Spółki.

Sekcja Zawodowa Infrastruktury Kolejowej

NSZZ

Solidarności

Tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego

Kategoria zaszeregowania	Stawka miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego - w złotych	
	Najniższa	Najwyższa
14	3 200	15 000
13	3 000	14 000
12	2 695	13 000
11	2 550	12 000
10	2 425	11 000
9	2 300	10 000
8	2 175	9 000
7	2 075	8 500
6	2 000	8 000
5	1 950	7 500
4	1 900	7 000
3	1 850	6 500
2	1 800	6 000
1	1 750	5 500

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

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

Dodatek funkcyjny

1. Prawo do dodatku funkcyjnego przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach wyszczególnionych w tabeli stanowisk, kwalifikacji i zaszerogowania, stanowiącej załącznik nr 1 do Układu.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi od dnia jego zatrudnienia na stanowisku uprawniającym do dodatku.
3. Podstawę wymiaru stanowi najniższe wynagrodzenie.
4. 1) Pracownikowi czasowo zastępującemu pracownika uprawnionego do dodatku funkcyjnego, dodatek ten przysługuje począwszy od 31 dnia kalendarzowego nieprzerwanego pełnienia czasowego zastępstwa.
2) Za okres do 30 dni kalendarzowych nieprzerwanego pełnienia czasowego zastępstwa dodatek funkcyjny nie przysługuje.
5. Po zakończeniu czasowego zastępstwa pracownik traci prawo do dodatku funkcyjnego z ostatnim dniem, w którym zaprzestał pełnienie tych czynności.
6. Pracownikowi, któremu powierzono stałe kierowanie zespołem pracowników liczącym co najmniej 3 osoby (1+2), a dla jego stanowiska Tabela stanowisk, kwalifikacji i zaszerogowania nie określa szczebla dodatku funkcyjnego, przysługuje dodatek funkcyjny według szczebla 1.
7. Tabela miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego.

Szczebel	Stawka w % od najniższego wynagrodzenia
4	45%
3	35%
2	25%
1	15%

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

Premia

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

Sekcja Zawodowa Infrastruktury Kolejowej

NSZZ

Solidarności

Dodatek za staż pracy

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

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.

Fundusz nagrodowy

1. Fundusz nagrodowy tworzony jest corocznie poprzez wydzielenie 0,05 % środków na wynagrodzenia określonych w budżecie Spółki.
2. Fundusz nagrodowy przeznaczony jest na indywidualne nagrody dla pracowników Spółki za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.
3. Uruchomienie wypłaty z funduszu nagrodowego następuje na umotywowany pisemny wniosek kierownika jednostki organizacyjnej.
4. Dysponentem funduszu nagrodowego jest Prezes Zarządu Spółki.
5. Środki funduszu nagrodowego niewykorzystane w danym roku kalendarzowym nie przechodzą na rok następny.

Sekcja Zawodowa Infrastruktury Kolejowej

NSZZ

Solidarności

Premia za realizację zadań inwestycyjnych

1. W ramach środków własnych, ujętych w Rocznym planie działalności gospodarczej PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. Zarząd Spółki może określić roczny limit środków na dodatkową premię dla pracowników biorących udział w procesie inwestycyjnym, zwaną dalej premią za realizację zadań inwestycyjnych.
2. Środki, o których mowa w ust. 1, mogą być refundowane przez Ministerstwo Infrastruktury w ramach umowy zawartej z PKP Polskie Linie Kolejowe S.A.
3. Premią, o której mowa w ust. 1, objęci są pracownicy jednostek organizacyjnych Spółki biorący udział w procesie inwestycyjnym.
4. Premia za realizację zadań inwestycyjnych ma charakter uznaniowy, motywacyjny i indywidualny.
5. Szczegółowe zasady tworzenia funduszu premiowego i stosowania premii określa regulamin premii za realizację zadań inwestycyjnych.
6. Regulamin, o którym mowa w ust. 5, ustala Zarząd PKP PLK S.A. w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi będącymi stroną Układu.”

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

1. Pracownikowi za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1) 100% wynagrodzenia wynikającego ze stawki godzinowej osobistego zaszeregowania pracownika za każdą nadliczbową godzinę pracy w dobie, z zastrzeżeniem pkt.2,
 - 2) 200% wynagrodzenia wynikającego ze stawki godzinowej osobistego zaszeregowania pracownika za każdą nadliczbową godzinę pracy, przypadającą w niedziele i święta.
2. Dodatek, o którym mowa w ust.1 nie przysługuje, jeżeli kierownik jednostki organizacyjnej :
 - 1) na pisemny wniosek pracownika, udzielił mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych,
 - 2) bez wniosku pracownika, udzielił mu czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.
3. Pracownikom, o którym mowa w § 42 ust.1, za każdą godzinę pracy, wykonywaną w normalnym czasie pracy w niedziele i święta , przysługuje – oprócz normalnego wynagrodzenia - dodatek w wysokości 100% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego wynikającej z jego osobistego zaszeregowania.
4. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej, przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej, w wysokości 25 % stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia.
5. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta, z wyjątkiem pracownika zatrudnionego w systemie czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta, pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy:
 - a) w zamian na pracę w niedzielę – w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli;
 - b) w zamian za pracę w święto – w ciągu okresu rozliczeniowego.

6. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w ust. 5 lit. a) dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę, pracownikowi przysługuje dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego, a w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w tym terminie – dodatek do wynagrodzenia w wysokości 100% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego wynikającej z jego osobistego zaszeregowania, za każdą godzinę pracy w niedzielę.
7. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w ust. 5 lit. b) dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w święto, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości 100% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego wynikającej z jego osobistego zaszeregowania, za każdą godzinę pracy w święto.
8. Do pracy w święto przypadające w niedzielę stosuje się przepisy dotyczące pracy w niedzielę.
9. Dodatki do wynagrodzenia określone w ust. 6 i 7 wypłacane są niezależnie od dodatków do wynagrodzenia określonych w ust. 1 pkt 2 i ust. 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 :
 - 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. W przypadku jednoczesnego występowania uprawnienia do dodatków z tytułu pracy w warunkach szkodliwych i uciążliwych, pracownikowi przysługuje jeden dodatek w wyższej stawce.
3. W przypadku zbiegu uprawnień do dodatku za pracę w warunkach szkodliwych (lub uciążliwych) oraz niebezpiecznych pracownik zachowuje prawo do obydwu dodatków.
4. Dodatek przysługuje do czasu likwidacji narażenia, zagrożenia lub uciążliwości .
5. Kierownik jednostki organizacyjnej zobowiązany jest do stałego podejmowania działań zmierzających do wyeliminowania warunków szkodliwych, uciążliwych i niebezpiecznych.
6. Do prac uznanych za prace wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia zalicza się prace wykonywane w warunkach przekroczenia dopuszczalnych stężeń i norm dopuszczalnych natężeń potwierdzone wynikami badań - wymienionych w aktach wykonawczych do Kodeksu Pracy.
7. Do prac uznanych za prace wykonywane w warunkach niebezpiecznych zalicza się prace przy których występuje ryzyko ciężkiego uszkodzenia ciała lub śmierci pracownika.
8. Kierownik jednostki organizacyjnej w porozumieniu z komisją bezpieczeństwa i higieny pracy na podstawie oceny ryzyka zawodowego ustala wykaz prac, za które przysługuje dodatek za pracę w warunkach niebezpiecznych.
Wykaz ten powinien zawierać:
 - wyszczególnienie rodzajów prac przy których występuje ryzyko ciężkiego uszkodzenia lub śmierci pracownika;
 - określenia zagrożeń przy każdym z rodzajów tych prac.
9. Do prac uznanych za uciążliwe zalicza się następujące prace związane z występowaniem czynnika uciążliwego, którego oddziaływanie może utrudniać

TEKST JEDNOLITY

pracę lub obniżyć zdolność do jej wykonywania, nie powodując jednocześnie trwałego pogorszenia stanu zdrowia pracownika:

- 1) wykonywane w pomieszczeniach pozbawionych światła dziennego,
 - 2) przy obsłudze elektronicznych monitorów ekranowych,
 - 3) prace w maskach przeciwgazowych i aparatach tlenowych,
 - 4) w wymuszonej pozycji ciała, określonej w sprawozdawczości statystycznej warunków pracy,
 - 5) wykonywane w temperaturach niższych niż -10°C,
 - 6) na posterunkach nastawczych ,
 - 7) prowadzenie pojazdów trakcyjnych, ciężkich maszyn do robót torowych i drezyn motorowych.
10. Wykaz prac wymienionych w ust.9 pkt 4 ustala kierownik jednostki organizacyjnej w porozumieniu z komisją bezpieczeństwa i higieny pracy.
11. Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych wypłaca się za każdą godzinę przepracowaną w tych warunkach.

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

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

Wynagrodzenie

za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia

w związku z chorobą zakaźną

1. Za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, trwającą łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającą łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w następującej wysokości :
 - 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.
6. Postanowienia ust. 1 w części dotyczącej pracownika, który ukończył 50 rok życia, dotyczą niezdolności do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia.
7. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust.1, trwającej łącznie od 15 do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi który ukończył 50 rok życia przysługuje prawo do dodatku uzupełniającego do zasiłku chorobowego. Kwota dodatku uzupełniającego, wypłacanego ze środków pracodawcy, stanowi różnicę między odpowiednim do stażu pracy wynagrodzeniem, o którym mowa w ust. 1, a przysługującym zasiłkiem chorobowym.

Dodatek wyrównawczy

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

Nagrody jubileuszowe

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa za pracę na kolei, zwana dalej „nagrodą”.
2. W przypadku równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
3. Podstawę wymiaru nagrody stanowi średnie wynagrodzenie zasadnicze w Spółce z IV kwartału z roku poprzedzającego rok nabycia uprawnień do nagrody jubileuszowej określone na podstawie sprawozdania ZP2, z zastrzeżeniem ust. 11.
4. Za dzień nabycia prawa do nagrody uważa się ostatni dzień okresu pracy uprawniającego do nagrody.
5. Nagroda przysługuje po przepracowaniu niżej wymienionych okresów i wynosi:

1) po 15 latach pracy	–	100% podstawy wymiaru;
2) po 20 latach pracy	–	200% podstawy wymiaru;
3) po 25 latach pracy	-	300% podstawy wymiaru;
4) po 30 latach pracy	-	400% podstawy wymiaru;
5) po 35 latach pracy	-	500% podstawy wymiaru;
6) po 40 latach pracy	-	600% podstawy wymiaru;
7) po 45 latach pracy	-	700% podstawy wymiaru,

z zastrzeżeniem ust. 12.
6. Nagrodę wypłaca się w najbliższym po dniu nabycia uprawnienia terminie wypłaty wynagrodzenia u pracodawcy.
7. 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.
8. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
9. Pracownikowi, który w dniu udokumentowania dodatkowych okresów pracy nabył prawo do dwóch lub więcej nagród wypłaca się tylko jedną nagrodę – najwyższą.

TEKST JEDNOLITY

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. 6, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej – różnicę pomiędzy kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
11. W okresie do 31 grudnia 2014 roku podstawę wymiaru nagrody stanowi:
- dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach wymienionych w § 1 ust. 3 – przeciętne miesięczne wynagrodzenie w PKP PLK S.A. w czwartym kwartale 2013 roku,
 - dla pozostałych pracowników objętych Układem i nabywających uprawnienia do nagrody do 31 grudnia 2014 roku – miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika, przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody.
12. W okresie do 31 grudnia 2029 roku nagroda jubileuszowa po 45 latach pracy przysługuje w wysokości - 600% podstawy wymiaru.
13. Podstawę naliczania nagrody jubileuszowej o której mowa w ust. 3 ogłasza odrębną decyzją Prezes Zarządu PKP PLK S.A. nie później niż do końca stycznia każdego roku.

Solidarności

Odprawa rentowa lub emerytalna

1. Pracownikowi, spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje odprawa pieniężna, zwana dalej „odprawą”.
2. Do okresów, od których zależy wysokość odprawy zalicza się pracę na kolei, z zastrzeżeniem ust.10.
3.
 - 1) Podstawę wymiaru odprawy stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika, przysługujące w dniu ustania stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 9.
 - 2) Dla pracowników wymienionych w § 1 ust.3 podstawę wymiaru odprawy stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie w PKP PLK S.A. w czwartym kwartale poprzedniego roku, przy czym nie może ono być niższe niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie w PKP PLK S.A. w miesiącu, w którym pracownik nabywa prawo do odprawy.
 - 3) Postanowienia pkt.2 stosuje się również do Członków Zarządu Spółki, chyba, że organ właścicielski postanowi inaczej.
4. Odprawa przysługuje po przepracowaniu niżej wymienionych okresów 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 50 latach pracy 900 % podstawy wymiaru.
5. Odprawa nie może być niższa niż jednomiesięczne wynagrodzenie pracownika obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w dniu ustania stosunku pracy.
6. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do odprawy, jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
7. Pracownik nabywa prawo do odprawy w dniu ustania stosunku pracy.

8. Pracownik, który otrzymał odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa.
9. 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.
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 u tych pracodawców za pół roku pracy na kolei.

Sekcja Zawodowa Infrastruktury Kolejowej

NSZZ

Solidarności

**Rodzaje prac, które powinny być wykonywane
przez co najmniej dwie osoby**

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

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

Załącznik nr 15

**Zasady przyznawania posiłków regeneracyjno – wzmacniających
uchylony**

Sekcja Zawodowa Infrastruktury Kolejowej

NSZZ

Załącznik nr 16

**Gratyfikacja dla odchodzących na świadczenie przedemerytalne
uchylony**

Zasady i warunki podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego pracowników

1. Pracownik może podnosić kwalifikacje zawodowe i wykształcenie ogólne w formach szkolnych i pozaszkolnych określonych przepisami odrębnymi na podstawie:
 - 1) skierowania kierownika jednostki organizacyjnej,
 - 2) bez skierowania kierownika jednostki organizacyjnej.
2. Kierowanie na naukę w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub wykształcenia ogólnego odbywać się będzie według następujących kryteriów:
 - 1) uzasadnione potrzeby pracodawcy,
 - 2) wymóg posiadania wyższych kwalifikacji zawodowych (wykształcenia) na danym stanowisku od posiadanych przez pracownika,
 - 3) co najmniej 1 rok pracy w PKP PLK S.A.
3. Kierownik jednostki organizacyjnej może na wniosek pracownika przyznać mu świadczenie w postaci częściowego udziału w ponoszeniu opłat za naukę.
4. Wysokość świadczenia o którym mowa w ust. 3 uzależniona jest od posiadanych przez pracodawcę środków finansowych. Wysokość tego świadczenia w formach szkolnych, może być ponadto uzależniona od uzyskanych przez pracownika ocen.
5. Kierownik jednostki organizacyjnej może przyznać pracownikowi inne dodatkowe świadczenia określone przepisami wydanymi przez ministra do spraw edukacji.
6. Pracownik, który otrzymał świadczenia, o których mowa w ust.3 i 5 zobowiązany jest do zwrotu kosztów poniesionych przez kierownika jednostki organizacyjnej w przypadkach określonych przepisami odrębnymi lub umową cywilno – prawną.
7. Pracownikowi, który podejmuje naukę w szkole na podstawie skierowania kierownika jednostki organizacyjnej, przysługuje urlop szkoleniowy lub zwolnienie z części dnia pracy, płatne według zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy w wymiarze określonym przepisami wydanymi przez ministra do spraw edukacji.
8. Pracownikowi podejmującemu naukę w szkole bez skierowania kierownika jednostki organizacyjnej, może być na wniosek pracownika udzielony urlop bezpłatny lub zwolnienie z części dnia pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia w wymiarze ustalonym na zasadzie porozumienia pomiędzy kierownikiem jednostki organizacyjnej i pracownikiem.