

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy
Dla Pracowników „MEGAZEC” Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością

zawarty w dniu 30 sierpnia 2012 r.

ZAKŁADOWY

UKŁAD ZBIOROWY PRACY

dla Pracowników
„MEGAZEC” Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością

Niezależnym Samorządnym Związkiem Zawodowym Energetyków przy Zespole Elektrociepłowni Bydgoszcz S.A.,

Związkiem Zawodowym Pracowników Dozoru „MEGAZEC” Sp. z o.o.

Związkiem Zawodowym Pracowników Ruchu Ciągłego w Bydgoszczy.

Komisją Miedz Zakładową Wolnego Związku Zawodowego „Sierpień 80” przy Elektrociepłowni w Bydgoszczy.

Bydgoszcz, 2012 rok

**Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy
Dla Pracowników „MEGAZEC” Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością**

zawarty w dniu 30 sierpnia 2012 r.

pomiędzy

Pracodawcą:

„MEGAZEC” Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Bydgoszczy
przy ul. Energetycznej 6

a

działającymi u Pracodawcy Zakładowymi Organizacjami Związkowymi:

1. Komisją Międzyzakładową Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” przy PGE Górnictwo i Energetyka Konwencyjna Spółka Akcyjna - Oddział Zespół Elektrociepłowni Bydgoszcz,
2. Niezależnym Samorządnym Związkiem Zawodowym Energetyków przy Zespole Elektrociepłowni Bydgoszcz S.A.,
3. Związkiem Zawodowym Pracowników Dozoru „MEGAZEC” Sp. z o.o.,
4. Związkiem Zawodowym Pracowników Ruchu Ciągłego w Bydgoszczy,
5. Komisją Międzyzakładową Wolnego Związku Zawodowego „Sierpień 80” przy Elektrociepłowni w Bydgoszczy.

SPIS TREŚCI:		STR.
Część ogólna układu		4
Rozdział I	Postanowienia wstępne	5
Rozdział II	Czas pracy	6
Rozdział III	Zasady wynagradzania Pracowników	7
Rozdział IV	Świadczenia związane z zatrudnieniem	11
Rozdział V	Obowiązki w zakresie kształtowania warunków pracy, socjalno-bytowych i kulturalnych związanych z właściwościami pracy	11
Rozdział VI	Postanowienia końcowe	12
Załączniki:		
Nr 1	Taryfikator Stanowiskowo-Kwalifikacyjny	15
Nr 2	Tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego	17
Nr 3	Zasady przeszerzegowania i awansowania	18
Nr 4	Zasady tworzenia funduszu premiowego, przyznawania i wypłacania premii oraz nagród	19
Nr 5	Zasady przyznawania i wypłacania dodatku do wynagrodzenia za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych i niebezpiecznych	22
Nr 6	Zasady wypłacania dodatkowego wynagrodzenia za pełnienie pogotowia technicznego (domowego)	25
Nr 7	Zasady przyznawania i wypłacania nagród jubileuszowych	26
Nr 8	Zasady przyznawania i wypłacania jednorazowych odpraw emerytalnych i rentowych	27
Nr 9	Zasady tworzenia, przyznawania i wypłacania premii rocznej	28

CZĘŚĆ OGÓLNA UKŁADU

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników „MEGAZEC” Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością określa warunki jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy Pracowników zatrudnionych u Pracodawcy.

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy określa szerzej i korzystniej uprawnienia pracownicze uregulowane w Ponadzakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla Pracowników Zaplecza Energetyki z dnia 06 maja 2004 r. oraz w prawodawstwie pracy.

Korzystniejsze postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę.

Strony, zawierając niniejszy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, dążą do stworzenia optymalnych warunków funkcjonowania i rozwoju „MEGAZEC” Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, przy jednoczesnym uwzględnieniu praw i interesów pracowników oraz zaspokojeniu ich potrzeb.

Strony podpisujące niniejszy Układ zobowiązują się do przestrzegania zasad równości szans efektywnej i dobrze zorganizowanej pracy tak, aby wynagrodzenie odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy w powiązaniu z jej jakością i wydajnością.

Strony ustalają, że przyznawanie świadczeń związanych z pracą pracownikom objętych Układem, traktowanie w dziedzinie zatrudnienia i zawodu, czuwanie nad tym, by dostęp do zatrudnienia, szkolenia, awanse, utrzymanie zatrudnienia i warunki pracy - wolne były od jakichkolwiek decyzji o charakterze dyskryminacyjnym.

Jakakolwiek dyskryminacja w stosunkach pracy, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową - jest zabroniona.

Strony podpisujące niniejszy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników „MEGAZEC” Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością zobowiązują się do przestrzegania ustalonych w nich zasad.

ROZDZIAŁ I POSTANOWIENIA WSTĘPNE

Art. 1

1. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, zwany dalej „Układem” zawiera się dla pracowników „MEGAZEC” Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością,
2. Układ nie określa zasad wynagradzania członków Zarządu „MEGAZEC” Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością oraz Głównego Księgowego.

Art. 2

Ilekcroć w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy jest mowa o:

- 1) „Pracodawcy” – rozumie się przez to „MEGAZEC” Sp. z o.o. z siedzibą w Bydgoszczy. W sprawach z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy pracodawcę reprezentuje Zarząd „MEGAZEC” Sp. z o.o., który działa w imieniu i na rzecz pracodawcy,
- 2) „zakładowych organizacjach związkowych” – rozumie się przez to wszystkie (zakładowe lub międzyzakładowe) organizacje związkowe działające u Pracodawcy,
- 3) „pracowniku” – rozumie się przez to wszystkie osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, niezależnie od określonego umową o pracę wymiaru czasu pracy u Pracodawcy,
- 4) „Układzie Zakładowym” lub „Układzie” – rozumie się przez to Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników „MEGAZEC” Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością,
- 5) „Ponadzakładowym Układzie Zbiorowym Pracy” – rozumie się przez to Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Zaplecza Energetyki zawarty w dniu 06 maja 2004 r.,
- 6) „minimalnym wynagrodzeniu” – rozumie się przez to minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów,
- 7) „wynagrodzeniu zasadniczym” – rozumie się przez to wynagrodzenie określone stawką miesięczną wynikającą z osobistego zaszeregowania,
- 8) „średnim wynagrodzeniu zasadniczym” – rozumie się przez to przeciętne wynagrodzenie zasadnicze u Pracodawcy z ostatniego miesiąca kwartału, obliczone jako iloraz sumy płac zasadniczych podzieloną przez liczbę Pracowników - w przeliczeniu na pełne etaty zatrudnionych w tym miesiącu; tak obliczone wynagrodzenie obowiązuje przez kwartał następujący po miesiącu, w którym dokonano obliczenia,
- 9) „stawce godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania” – rozumie się przez to stawkę godzinową wyliczoną z podzielenia miesięcznej stawki zaszeregowania przez średni miesięczny (wyliczony z rocznego) nominalny czas pracy.
Zasada wyliczania stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania, opisana w zdaniu pierwszym, nie znajduje zastosowania w odniesieniu do obligatoryjnie wypłacanych składników wynagrodzenia wskazanych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy, a w szczególności w art. 81 § 1, art. 151¹ § 3, art. 151⁵ § 3, art. 151⁸ § 1 Kodeksu pracy oraz rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu

ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie Pracy (DZ. U. Nr 62, poz. 289 z 1996 r.),

- 10) „stawce godzinowej wynikającej ze średniego wynagrodzenia zasadniczego” – rozumie się przez to stawkę godzinową wyliczoną z podzielenia średniego wynagrodzenia zasadniczego przez średni miesięczny (wyliczony z rocznego) nominalny czas pracy,
- 11) "Dniu Energetyka" – rozumie się przez to święto energetyków przypadające w dniu 14 sierpnia. Do pracownika, który wykonuje pracę w dniu wskazanym w zdaniu pierwszym stosuje się przepisy dotyczące pracy w święta z uwzględnieniem postanowień niniejszego Układu,
- 12) „strony Układu” – rozumie się przez to Pracodawcę oraz zakładowe organizacje związkowe, działające u Pracodawcy, które zawarły niniejszy Układ Zbiorowy.

ROZDZIAŁ II CZAS PRACY

Art. 3

1. Czas pracy pracowników nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przy zachowaniu wszystkich sobót wolnych, w przyjętym okresie rozliczeniowym u Pracodawcy wynoszącym 3 miesiące.
2. Za czas pracy uznaje się czas pozostawiania pracownika w dyspozycji Pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym dla wykonywania pracy. Za czas pracy nie uważa się czasu pełnienia pogotowia technicznego (domowego), o którym mowa w art. 15, jeżeli w tym czasie praca nie była świadczona.

Art. 4

1. U Pracodawcy stosuje się następujące systemy czasu pracy:
 - 1) system podstawowy czasu pracy,
 - 2) system równoważnego czasu pracy,
2. Szczegółowe regulacje w zakresie systemów czasu pracy, rozkładu czasu pracy, okresów odpoczynku, przerw w pracy oraz dni wolnych od pracy określa obowiązujący u Pracodawcy Regulamin Pracy.

ROZDZIAŁ III ZASADY WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW

Art. 5

Zakładowy system wynagradzania określa zasady wynagradzania za pracę, zasady przyznawania dodatków do wynagrodzeń oraz innych świadczeń związanych z zatrudnieniem u Pracodawcy.

Art. 6

Wysokość indywidualnych wynagrodzeń obejmuje się tajemnicą. Pracownikom mającym dostęp do materiałów na ten temat, bez zgody przełożonego, nie wolno ujawniać wysokości indywidualnych wynagrodzeń. Informacje dotyczące wynagrodzeń mogą być udostępnione tylko na żądanie ustawowo uprawnionych organów.

Art. 7

U Pracodawcy stosuje się czasowo-premiowy system wynagradzania.

Art. 8

1. Podstawę do ustalenia pracownikom miesięcznego wynagrodzenia stanowi miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego wynikająca z osobistego zaszeregowania.
2. Przyznanie pracownikowi kategorii zaszeregowania następuje na podstawie „Taryfikatora Stanowiskowo - Kwalifikacyjnego”, stanowiącego Załącznik Nr 1 do niniejszego Układu Zakładowego.
3. Stosuje się następujące zasady zaszeregowania pracowników:
 - 1) najniższa kategoria przewidziana dla danego stanowiska przeznaczona jest dla:
 - a) osób nie posiadających na dzień wejścia w życie taryfikatora wymaganych dla danego stanowiska kwalifikacji,
 - b) nowo zatrudnionych, co najmniej na czas trwania umowy o pracę na okres próbny,
 - c) stanowisk, na których wymagane są odpowiednie uprawnienia, a pracownik jest w okresie zdobywania tych uprawnień,
 - 2) najwyższa kategoria zaszeregowania dla danego stanowiska przewidziana jest dla osób z najwyższymi kwalifikacjami zawodowymi oraz z dużym doświadczeniem zawodowym.
4. Pracownicy, którzy nie posiadają wymagań kwalifikacyjnych określonych w taryfikatorze stanowiskowo-kwalifikacyjnym dla danego stanowiska mogą być w drodze wyjątku, w formie pisemnej, zwolnieni przez Pracodawcę od posiadania wyżej wymienionych wymagań w zakresie kwalifikacji.
5. Wynagrodzenie za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia ogłaszanego w Dzienniku Urzędowym RP „Monitor Polski” w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów do 15 września każdego roku na podstawie Ustawy z dnia 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz.1679).

6. Stawka wynagrodzenia zasadniczego pracownika nie może być niższa od najniższej stawki ustalonej dla kategorii zaszeregowania pracownika w obowiązującej tabeli stawek.
7. Stawki wynagrodzenia zasadniczego określa „Tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego” - zawarta w Załączniku Nr 2 do niniejszego Układu Zakładowego.
8. Zasady przeszerzegowania i awansowania określa Załącznik Nr 3 do Układu Zakładowego.

Art. 9

1. Pracownikom objętym niniejszym Układem oprócz wynagrodzenia zasadniczego przyznawane są następujące składniki wynagrodzenia:
 - 1) premia – świadczenie o charakterze roszczeniowym,
 - 2) nagrody – świadczenie o charakterze uznaniowym.
2. Zasady tworzenia funduszu premiowego oraz przyznawania i wypłacania premii oraz nagród określa Załącznik Nr 4 do Układu.

Art. 10

Pracownikom odpowiednio do rodzaju, charakteru lub specyfiki wykonywanej pracy oraz zajmowanego stanowiska, w wypadkach i na zasadach określonych w Układzie przysługują:

- 1) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 2) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej,
- 3) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych lub niebezpiecznych,
- 4) dodatek za pracę w soboty, niedziele i święta,
- 5) dodatkowe wynagrodzenie za pełnienie pogotowia technicznego (domowego),

Art. 11

1. Praca wykonywana ponad normy czasu pracy, określone w art. 3 ust. 1 i 2 Układu oraz prace wykonywane ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Pracownikom za każdą godzinę pracy wykonywaną w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia (wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym) przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1) 50% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych na dobę,
 - 2) 100% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nadliczbowych przypadających w porze nocnej, po pracy na III zmianie, w niedziele i święta oraz w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.
3. W przypadku udzielania czasu wolnego za przepracowane godziny nadliczbowe bez wniosku

pracownika należy udzielić pracownikowi za każdą przepracowaną godzinę nadliczbową dwie godziny wolne, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy. W tym przypadku pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

4. Pracownikowi, który ze względu na okoliczności wymienione w ust. 5 wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego w terminie z nim uzgodnionym. W tym przypadku pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.
5. Zatrudnienie pracownika w dniu, który według rozkładu czasu pracy jest dla niego dniem wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, może nastąpić w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii oraz szczególnych potrzeb Pracodawcy.
6. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w ust. 5 nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika norm określonych w Kodeksie Pracy, u Pracodawcy wskazanych w Regulaminie Pracy.

Art. 12

Pracownikom za pracę w porze nocnej, określonej w Regulaminie Pracy, przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 35 % stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania - za każdą godzinę pracy w tej porze - nie niższe niż określone w art. 151⁸ § 1 Kodeksu Pracy.

Art. 13

Pracownikom wykonującym pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych i niebezpiecznych przysługuje dodatek do wynagrodzenia zgodnie z postanowieniami Załącznika Nr 5 do Układu Zakładowego.

Art. 14

1. Za każdą godzinę pracy w soboty i w niedziele, w ramach nominalnego czasu pracy, oprócz wynagrodzenia zasadniczego przysługuje dodatek w wysokości 100% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania.
2. Za każdą godzinę pracy w dni świąteczne będące dniami wolnymi od pracy, w tym w Dniu Energetyka oraz na II i III zmianie w dniach 24 i 31 grudnia, przysługuje dodatek w wysokości 150% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania.
3. Dodatek określony w ust. 1 i 2 przysługuje niezależnie od udzielenia za pracę w soboty, niedziele i święta innego dnia wolnego od pracy w wyznaczonym z góry terminie.
4. Pracownikom, którzy w zamian za pracę w dniu wyznaczonym dla nich jako dzień wolny od pracy, nie otrzymali dnia wolnego w innym wyznaczonym z góry terminie, przysługuje za każdą godzinę pracy w tym dniu, oprócz wynagrodzenia zasadniczego, dodatek w wysokości określonej w art. 11 ust. 2.

Art. 15

1. Za każdą godzinę pełnienia pogotowia technicznego (domowego), jeżeli pracownik nie wykonywał w tym czasie pracy, przysługuje mu dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 10 % stawki godzinowej wynikającej ze średniego wynagrodzenia zasadniczego u Pracodawcy.
2. Zasady wypłacania dodatkowego wynagrodzenia za pełnienie pogotowia technicznego (domowego) określa Załącznik nr 6 do Układu Zakładowego.

Art. 16

1. Za czas niezawinionego przez pracownika przestoju przysługuje wynagrodzenie zasadnicze nie niższe niż minimalne wynagrodzenie. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika - wynagrodzenie nie przysługuje.
2. W przypadku powierzenia pracownikowi w czasie niezawinionego przestoju innej odpowiedniej pracy, przysługuje mu wynagrodzenie za tę pracę, lecz nie niższe od wynagrodzenia, ustalonego zgodnie z ust. 1.
3. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, lecz podjął on wyznaczoną pracę zastępczą, przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę.

Art. 17

1. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną.
2. Za czas nie wykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią.
3. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego,
 - 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy, albo choroby przypadającej w czasie ciąży w okresie wskazanym w punkcie 1),
 - 3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów – w okresie wskazanym w punkcie 1),pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości określonej przepisami Kodeksu Pracy.
4. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust. 3, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
5. Wymiar urlopów wypoczynkowych, zasady ustalania wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop – określa Kodeks Pracy oraz przepisy wykonawcze do Kodeksu Pracy.

6. Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.
- 1) Za czas pracy podczas pracowniczej podróży służbowej przysługuje wynagrodzenie wg zasad niniejszego Układu Zakładowego. Za czas dojazdu, pobytu i powrotu z miejscowości stanowiącej cel pracowniczej podróży służbowej w zakresie przypadającym na godziny normalnego rozkładu czasu pracy pracownika przysługuje wynagrodzenie wg zasad niniejszego Układu Zakładowego.
 - 2) Diety i inne należności za czas podróży służbowej pracownika, niebędące wynagrodzeniami, przysługują w wysokości określonej w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju.

ROZDZIAŁ IV

ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z ZATRUDNIENIEM

Art. 18

Pracownikom przysługują nagrody jubileuszowe wypłacane w wysokości i na zasadach określonych w Załączniku Nr 7 do Układu Zakładowego.

Art. 19

Pracownikom przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy w wysokości i na zasadach określonych w Załączniku nr 8 do Układu Zakładowego.

Art. 20

Pracownikom jest przyznawana premia roczna w wysokości i na zasadach określonych w Załączniku Nr 9 do Układu Zakładowego.

ROZDZIAŁ V

OBOWIĄZKI W ZAKRESIE KSZTAŁTOWANIA WARUNKÓW PRACY, SOCJALNO – BYTOWYCH I KULTURALNYCH ZWIĄZANYCH Z WŁAŚCIWOŚCIAMI PRACY

Art. 21

1. Pracodawca obowiązany jest realizować określone obowiązki w zakresie kształtowania warunków pracy ujęte w Kodeksie Pracy, Ponadzakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla

Pracowników Zaplecza Energetyki oraz innych ogólnie obowiązujących przepisach prawnych.

2. Pracodawca obowiązany jest zapewnić wykonanie zarządzeń i zaleceń wydanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy.
3. Pracodawca obowiązany jest dokonywać corocznie analizy zagrożeń i przyczyn powodujących wypadki i choroby zawodowe oraz podejmować przedsięwzięcia mające na celu likwidację źródeł zagrożeń.

Art. 22

1. Pracodawca dostarcza pracownikom nieodpłatnie odzież, obuwie robocze i środki ochrony osobistej zabezpieczające przed działaniem czynników niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy oraz środki higieny osobistej.
2. Środki ochrony osobistej, odzież i obuwie robocze są wydawane wyłącznie według norm zawartych w „Zakładowej tabeli norm przydziału środków ochrony osobistej, odzieży i obuwia roboczego” ustalonej przez Pracodawcę w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

Art. 23

1. Pracodawca zapewnia pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych i wykonujących prace związane z wysiłkiem fizycznym – nieodpłatne posiłki profilaktyczne i napoje według zasad określonych w obowiązujących przepisach.
2. Wykaz stanowisk pracowników, o których mowa w ust. 1 oraz zasady wydawania posiłków i napojów ustala Pracodawca w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

Art. 24

1. Pracodawca stosuje różne formy działalności socjalnej, kulturalno – oświatowej i pomocy socjalno – bytowej określone w „Regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych”. Działalność ta jest finansowana ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych tworzonego przez Pracodawcę na podstawie art. 3 Ustawy o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych z dnia 4 marca 1994 r. (Dz. U. Nr 70 z 1996 z późniejszymi zmianami) na zasadach określonych w tej Ustawie.
2. Pracodawca, oprócz corocznego odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, o którym mowa w ust. 1 dokonuje dodatkowego odpisu na Fundusz w wysokości, co najmniej 1420 zł na jednego pracownika. Wysokość tego odpisu ustalana jest każdorazowo na dany rok w porozumieniu zawartym pomiędzy Pracodawcą a zakładowymi organizacjami związkowymi.

ROZDZIAŁ VI

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Art. 25

Pracodawca lub osoby przez niego upoważnione obowiązane są udostępnić pracownikom tekst Układu Zakładowego i wyjaśnić jego treść.

Art. 26

1. Układ Zakładowy zawiera się na czas nieokreślony.
2. Zmiany lub uzupełnienia postanowień Układu Zakładowego, w tym także załączników, wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych do Układu, podpisanych przez strony, które Układ ten zawarły, z zachowaniem ogólnie obowiązujących przepisów prawnych.
3. Interpretacja postanowień Układu Zakładowego należy do stron zawierających ten Układ. Ewentualne spory w tym zakresie rozstrzygać będzie komisja powołana w połowie składu przez stronę związkową, a w połowie przez Pracodawcę.

Art. 27

Integralną część niniejszego Układu Zakładowego stanowią załączniki od Nr 1 do Nr 9.

Art. 28

1. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy może być rozwiązany:
 - 1) na mocy porozumienia stron,
 - 2) z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron Układu.
2. Wypowiedzenie Układu Zakładowego, o którym mowa w ust.1 pkt. 2, następuje na piśmie. Okres wypowiedzenia wynosi sześć miesięcy.
3. W razie rozwiązania lub wypowiedzenia Układu Zakładowego, strony przystąpią niezwłocznie do ustalania treści nowego Układu.

Art. 29

W przypadku stwierdzenia, że wydatkowane środki na wynagrodzenia przekraczają możliwości finansowe Pracodawcy albo, że takie przekroczenie zagraża - Pracodawca w trybie art. 241²⁷ Kodeksu pracy, w drodze porozumienia ze stroną Układu, może:

- 1) w granicach obowiązujących przepisów podjąć przedsięwzięcia w celu przywrócenia równowagi finansowej,
- 2) zawiesić w części lub w całości wykonywanie postanowień Układu Zakładowego.

Art. 30

W sprawach nieuregulowanych w Układzie Zakładowym stosuje się przepisy Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zaplecza Energetyki, przepisy Kodeksu Pracy i aktów wykonawczych oraz inne powszechnie obowiązujące przepisy prawa.

Art. 31

Układ Zakładowy wchodzi w życie z dniem zarejestrowania, nie później niż 01 stycznia 2013 roku.

Komisja Międzyzakładowa Niezależnego Samorządnego
Związku Zawodowego „Solidarność” przy PGE Górnictwo
i Energetyka Konwencjonalna Spółka Akcyjna - Oddział

Zarząd „MEGAZEC” Sp. z o.o.

Zespół Elektrociepłowni Bydgoszcz

Komisji Międzyzakładowej

Wiceprzewodniczący Komisji Międzyzakładowej

Przewodniczący Komisji Międzyzakładowej

NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” przy PGE Górnictwo i

NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”

Energetyka Konwencjonalna Spółka Akcyjna

przy PGE Górnictwo i Energetyka

- Oddział Zespół Elektrociepłowni Bydgoszcz

Konwencjonalna Spółka Akcyjna - Oddział

Zespół Elektrociepłowni Bydgoszcz

Janusz Dzieweczyński

Marek Droż

PREZES ZARZĄDU
Dyrektor Generalny

Marek Dominiak

Niezależny Samorządny Związek Zawodowy
Energetyków przy Zespole Elektrociepłowni Bydgoszcz

WICEPREZES ZARZĄDU
Dyrektor Techniczny

Spółka Akcyjna
PRZEWODNICZĄCY
Niezależnego Samorządnego
Związku Zawodowego Energetyków
przy Zespole Elektrociepłowni
Bydgoszcz S.A.

V-CE PRZEWODNICZĄCY

Niezależnego Samorządnego

Związku Zawodowego Energetyków

przy PGE Zespół Elektrociepłowni

Bydgoszcz S.A.

Ryszard Walczuk

Adam Łaszczyński

Tomasz Gawrys

WICEPREZES ZARZĄDU
Dyrektor Finansowy

Związek Zawodowy Pracowników Dozoru
„MEGAZEC” Sp. z o.o.

Jolanta Kawczyńska

Przewodniczący Związku Zawodowego
Pracowników DOZORU „MEGAZEC” Sp. z o.o.

Jacek Jankowski

Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego
w Bydgoszczy

Przewodniczący ZZ
Pracowników Ruchu Ciągłego
w Bydgoszczy

Bogdan Walkowiak

Komisja Międzyzakładowa Wolnego Związku
Zawodowego „Sierpień 80”
przy Elektrociepłowni w Bydgoszczy

PRZEWODNICZĄCY
Komisji Międzyzakładowej
WZZ „Sierpień 80”
przy Elektrociepłowni w Bydgoszczy

Jacek Siekierski

Załącznik Nr 1 do Układu Zakładowego

TARYFIKATOR STANOWISKOWO-KWALIFIKACYJNY

Lp.	Nazwa stanowiska	Kategoria zaszeregowania	Wymagania kwalifikacyjne
1.	Stanowiska nierobotnicze		
1.1	Główny Inżynier ds. Usług	18 - 20	Wyższe techniczne
1.2	Doradca Zarządu	18 - 20	Wyższe
1.3	Główny Specjalista ds. Finansowych	18 - 20	Wyższe ekonomiczne
1.4	Asystent Zarządu	16 - 18	Wyższe
1.5	Kierownik Działu	16 - 18	Wyższe odpowiedniej specjalności
1.6	Kierownik Grupy Robót	15 - 17	Wyższe lub średnie techniczne
1.7	Radca Prawny	15 - 17	Wyższe prawnicze + aplikacja radcowska
1.8	Zastępca Kierownika Działu	15 - 17	Wyższe odpowiedniej specjalności
1.9	Specjalista	13 - 17	Wyższe lub średnie odpowiedniej specjalności
1.10	Pełnomocnik ds. Jakości	12 - 15	Wyższe techniczne
1.11	Mistrz	12 - 15	Wyższe lub średnie techniczne
1.12	Kontroler Zakładowy	12 - 15	Wyższe
1.13	Dyspozytor Transportu	9 - 12	Średnie techniczne
1.14	Księgowy	10 - 12	Średnie ekonomiczne
1.15	Technik	9 - 12	Średnie
1.16	Magazynier	10 - 12	Średnie
1.17	Samodzielny Referent	10 - 12	Średnie
1.18	Referent	9 - 12	Średnie
1.19	Sekretarka	8 - 12	Średnie
1.20	Stażysta	6 - 8	Średnie lub wyższe
Lp.	Nazwa stanowiska	Kategoria zaszeregowania	Wymagania kwalifikacyjne
2.	Stanowiska robotnicze		
2.1	Elektromechanik Sprzętu Transportowego	8 - 10	Zawodowe
2.2	Operator maszyn obróbki skrawaniem	8 - 12	Zawodowe
2.3	Mechanik obchodowy	9 - 12	Zawodowe
2.4	Mechanik remontowy sprzętu transportowego	9 - 11	Zawodowe
2.5	Monter remontów maszyn i urządzeń elektroenergetycznych	9 - 13	Zawodowe

Lp.	Nazwa stanowiska	Kategoria zaszeregowania	Wymagania kwalifikacyjne
2.6	Monter remontów maszyn i urządzeń elektroenergetycznych-spawacz	9 - 13	Zawodowe + uprawnienia spawalnicze podstawowe
2.7	Monter remontów urządzeń dźwigowych	9 - 13	Zawodowe + uprawnienia konserwacji urządzeń dźwigowych
2.8	Monter remontów urządzeń dźwigowych - spawacz	9 - 13	Zawodowe + uprawnienia spawalnicze podstawowe
2.9	Monter gospodarki smarowniczej	9 - 12	Zawodowe
2.10	Monter instalacji przemysłowych	8 - 12	Zawodowe
2.11	Monter instalacji przemysłowych - spawacz	9 - 12	Zawodowe + uprawnienia spawalnicze podstawowe
2.12	Monter remontów izolacji	9 - 12	Zawodowe
2.13	Monter remontów mechanicznych	8 - 12	Zawodowe
2.14	Monter remontów mechanicznych - spawacz	9 - 12	Zawodowe + uprawnienia spawalnicze podstawowe
2.15	Kierowca - zaopatrzeniowiec	9 - 11	Średnie techniczne
2.16	Kierowca - operator sprzętu ciężkiego	9 - 11	Zawodowe + uprawnienia operatora sprzętu ciężkiego
2.17	Kierowca	9 - 11	Zawodowe + prawo jazdy
2.18	Spawacz z uprawnieniami	11 - 13	Zawodowe
2.19	Ślusarz - spawacz	8 - 11	Zawodowe + uprawnienia spawalnicze podstawowe
2.20	Ślusarz	8 - 10	Zawodowe
2.21	Ślusarz - wydawca narzędzi	8 - 10	Zawodowe
2.22	Murarz	8 - 10	Zawodowe
2.23	Dekarz - szklarz	8 - 10	Zawodowe
2.24	Stolarz	8 - 10	Zawodowe
2.25	Robotnik niewykwalifikowany	3 - 6	Podstawowe
2.26	Goniec	1 - 3	Podstawowe

TABELA STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

Kategoria zaszeregowania	Stawka minimum	Stawka maksimum
1	1400	1500
2	1420	1600
3	1440	1800
4	1460	2000
5	1480	2200
6	1500	2400
7	1520	2600
8	1540	2800
9	1560	3000
10	1660	3300
11	1840	3600
12	1940	3900
13	2140	4200
14	2400	4500
15	2700	5000
16	3000	6000
17	3300	7000
18	3700	8000
19	4100	9000
20	4600	10000

ZASADY PRZESZEREGOWANIA I AWANSOWANIA PRACOWNIKÓW

§ 1

1. Przeszeregowanie, to przyznanie wyższej stawki wynagrodzenia zasadniczego w ramach kategorii zaszeregowania, określonych w taryfikatorze stanowiskowo - kwalifikacyjnym dla danego stanowiska.
2. Przeszeregowania pracowników mają charakter motywacyjny i uwzględniają wzrost kwalifikacji i indywidualne wyniki pracy danego pracownika.
3. Terminy przeszeregowania pracowników ustala Pracodawca.
4. Pracodawca może w terminie innym niż określony w ust. 3 dokonać przeszeregowań pracowników w przypadkach uzasadnionych względami organizacyjnymi, koniecznością powierzenia pracownikom wykonywania czynności bardziej złożonych w ramach tego samego stanowiska pracy, uzyskania przez pracownika dodatkowych kwalifikacji przydatnych dla Pracodawcy.

§ 2

1. Awansowanie pracowników obejmuje awansowanie w ramach danego stanowiska pracy do wyższej kategorii i polega na powierzeniu pracownikowi zakresu obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności stanowiska wyżej zaszeregowanego.
2. Awansowanie pracownika na stanowisko wyżej zaszeregowane powinno być poprzedzone oceną kandydata do awansu, uwzględniając jego kwalifikacje, umiejętności i predyspozycje na proponowane stanowisko.
3. Oceny, o której mowa w ust. 2 dokonuje bezpośredni przełożony w oparciu o dotychczasowy przebieg i wyniki pracy oraz posiadane kwalifikacje.
4. Decyzję o awansowaniu pracownika podejmuje Pracodawca.
5. Pracodawca może awansować pracownika na czas określony lub powierzyć mu okresowe pełnienie obowiązków na wyższym stanowisku pracy w celu uzyskania pełnej oceny kandydata na to stanowisko z uwzględnieniem obowiązujących w tym zakresie przepisów.
6. Awansowanie pracownika wiąże się w każdym przypadku z przyznaniem wyższej kategorii zaszeregowania i związanego z tym wynagrodzenia.

ZASADY TWORZENIA FUNDUSZU PREMIOWEGO, PRYZNAWANIA I WYPŁACANIA PREMII ORAZ NAGRÓD

§ 1

Fundusz premiowy tworzy się w ramach środków na wynagrodzenia obciążających koszty działalności Pracodawcy.

§ 2

1. Kwotę funduszu premiowego ustala się na poziomie nie niższym niż 15 % płac zasadniczych wszystkich Pracowników objętych Układem, liczonej przy nominalnym czasie pracy, w podziale na komórki organizacyjne oraz samodzielne stanowiska pracy.
2. Poziom funduszu premiowego ustala Pracodawca w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi uwzględniając możliwości płatnicze Pracodawcy oraz osiągane wskaźniki techniczno - ekonomiczne.
3. Fundusz premiowy tworzy się łącznie dla pracowników na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych
4. Fundusz premiowy uruchamia Pracodawca.
5. Fundusz premiowy uruchamia się za okresy miesięczne.

§ 3

1. Z utworzonego funduszu premiowego nalicza się premie dla pracowników.
2. Do naliczenia indywidualnej premii dla pracownika stosuje się analogiczną wartość procentową, jaka została przyjęta przez Pracodawcę dla utworzenia funduszu premiowego.
3. Podstawę obliczania przysługującej pracownikowi miesięcznej kwoty premii stanowi stawka wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika.
4. Premia przysługuje pracownikom za należyte wywiązywanie się z obowiązków pracowniczych.

§ 4

1. Premia indywidualna przysługuje za czas przepracowany.
2. Przy ustalaniu premii indywidualnej czas nieprzepracowany płatny z tytułu urlopów i innych zwolnień od pracy, za które pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, traktuje się na równi z okresem wykonywania pracy, z wyłączeniem nieobecności w pracy, za które pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia chorobowego lub świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego.

3. W przypadku wystąpienia w danym miesiącu nieobecności w pracy, za które pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia chorobowego lub świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego, premia za ten miesiąc ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu w części równej wskaźnikowi wykorzystania nominalnego czasu pracy (stosunek procentowy godzin przepracowanych w czasie normalnym do nominalnego czasu pracy w danym miesiącu).

§ 5

1. Podstawowymi kryteriami oceny pracownika, które skutkują obniżeniem premii są:
 - 1) nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy – o 100 %,
 - 2) przebywanie w pracy w stanie po spożyciu alkoholu, nietrzeźwości lub pod wpływem środków odurzających – o 100 %,
 - 3) zagarnięcie mienia pracodawcy lub mienia powierzonego pracownikowi przez pracodawcę – o 100 %,
 - 4) nie przedłożenie pracodawcy w nakazanym terminie wyniku okresowych badań lekarskich – z przyczyn zależnych od pracownika – o 10 %,
 - 5) dopuszczenie się naruszenia obowiązków pracowniczych, określonych w Regulaminie Pracy – o 10 %,
 - 6) zawinionego przez pracownika nie wywiązywania się z obowiązków pracowniczych – o 10 %,
 - 7) nieprzestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych – o 50 %,
 - 8) nieterminowe wykonywanie powierzonych zadań – o 15 %,
 - 9) zła jakość wykonania powierzonych zadań – o 15 %.
2. Obniżenie lub pozbawienie pracownika premii następuje za miesiąc, w którym wystąpiły okoliczności wskazane w ust. 1 lub za miesiąc, w którym nastąpiło ujawnienie tych okoliczności.
3. Decyzję o wysokości premii dla pracownika za dany miesiąc podejmuje kierownik komórki organizacyjnej lub bezpośredni przełożony dla samodzielnych stanowisk pracy.

§ 6

1. Premie wypłacane są za okresy miesięczne.
W przypadku zadań, których okres realizacji jest dłuższy niż miesiąc, bezpośredni przełożony może rozdysponować kwotę naliczonych premii w okresie kwartału obrachunkowego.
2. Decyzję o uruchomieniu i wypłacie premii w stosunku do wszystkich pracowników, podejmuje Pracodawca.
3. Wniosek o wypłatę premii winien zawierać wykaz pracowników uprawnionych do premii wraz z przyznaną kwotą do wypłaty.
4. Przyznane premie wypłaca się pracownikom łącznie z wypłatą wynagrodzenia za dany miesiąc.

§ 7

1. Pracodawca może uruchomić oprócz funduszu premiowego dodatkowe kwoty do wysokości 5% miesięcznego funduszu premiowego, tworząc Fundusz Nagród Prezesa Zarządu, dla pracowników za realizację dodatkowych zadań mających istotny wpływ na optymalizację osiąganych wyników gospodarczych.

2. Uruchomione, a niewypłacone kwoty Funduszu Nagród Prezesa Zarządu, o których mowa w ust. 1 będą wykorzystane w okresach następnych.
3. Nagroda przyznana pracownikowi na podstawie ust. 1 i ust. 2 nie jest uzależniona od absencji pracownika z powodu choroby, opieki i macierzyństwa. Kwota przyznanej nagrody nie wchodzi do podstawy wymiaru świadczeń pieniężnych z Ubezpieczenia społecznego w razie choroby, opieki i macierzyństwa.
4. Wysokość nagrody zależna jest od stopnia trudności i złożoności wykonanego zadania.

ZASADY PRYZNAWANIA I WYPŁACANIA DODATKU DO WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ W WARUNKACH SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA, SZCZEGÓLNIE UCIAŻLIWYCH I NIEBEZPIECZNYCH

§ 1

Pracownikowi zatrudnionemu w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub szczególnie uciążliwych, albo niebezpiecznych przysługuje dodatek w wysokości zależnej od stopnia uciążliwości i natężenia czynników szkodliwych dla zdrowia.

§ 2

Występujące w środowisku pracy szkodliwości dla zdrowia, szczególne uciążliwości i niebezpieczeństwa, uzasadniające prawo do pobierania dodatku, dzieli się na stopnie.

§ 3

Do pierwszego stopnia szkodliwości dla zdrowia lub szczególnej uciążliwości zalicza się prace wykonywane:

- a) w warunkach narażenia na działanie pyłów niewywołujących zwłóknienia tkanki płucnej,
- b) w warunkach narażenia na działanie substancji toksycznych nie kumulujących się w organizmie,
- c) w pomieszczeniach zamkniętych, w których ze względów technologicznych utrzymuje się stale temperatura efektywna powyżej 25° C lub poniżej 10° C,
- d) w mokrym środowisku o względnej wilgotności powietrza przekraczającej 80%, w błocie lub bezpośrednim kontakcie z wodą,
- e) w warunkach narażenia na promieniowanie ultrafioletowe lub podczerwone, np. spawanie, hartowanie,
- f) w warunkach narażenia na wibrację ogólną,
- g) w pomieszczeniach, w których konieczne jest stałe stosowanie sztucznego oświetlenia /przy pracy stałej, całorocznej/,
- h) przy obsłudze elektronicznych monitorów ekranowych /jeżeli praca trwa więcej niż 4 godziny na zmianę roboczą, a jakość stosowanego sprzętu i zastosowane wyposażenie stanowiska pracy nie eliminuje jej uciążliwości/.

Za każdą godzinę pracy w powyższych warunkach przysługuje dodatek w wysokości 5% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania.

§ 4

Do drugiego stopnia szkodliwości dla zdrowia lub szczególnej uciążliwości zalicza się prace wykonywane w warunkach:

- a) narażenia na działanie pyłów wywołujących zwłóknienie tkanki płucnej,
- b) narażenia na działanie substancji toksycznych i metali ciężkich kumulujących się w organizmie,
- c) narażenia na hałas,
- d) narażenia na działanie miejscowej wibracji, np. używanie ręcznych narzędzi pneumatycznych,

- e) wymagających nadmiernego wysiłku (wydatek energetyczny na zmianę roboczą przekraczający 1100 kcal w przypadku kobiet i 2000 kcal w przypadku mężczyzn) lub wymagających wykonywania pracy stale w wymuszonej pozycji ciała.

Za każdą godzinę pracy w powyższych warunkach przysługuje dodatek w wysokości 7% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania.

§ 5

Do prac **szczególnie niebezpiecznych**, określonych jako **trzeci stopień** szkodliwości dla zdrowia lub szczególnej uciążliwości zalicza się prace:

- a) na wysokości powyżej 2 m (poza stałymi pomostami roboczymi, w tym rusztowaniami) i w wykopach o głębokości przekraczającej 2 m, jeżeli w przepisach BHP uznano je za niebezpieczne,
- b) związane ze stosowaniem, magazynowaniem i transportowaniem gazów i materiałów wybuchowych,
- c) wewnątrz zbiorników, aparatów, kanałów, studni itp. jeżeli wykonywanie tych prac wymaga specjalnego polecenia,
- d) prace łączeniowe (bezpośrednie) przy urządzeniach elektrycznych znajdujących się pod napięciem powyżej 220 V,
- e) związane z załadunkiem, rozładunkiem i transportem paliw płynnych oraz substancji żrących i parzących.

Za każdą godzinę pracy w powyższych warunkach przysługuje dodatek w wysokości 15% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania

§ 6

Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych i niebezpiecznych przysługuje za czas faktycznie przepracowany w tych warunkach.

§ 7

Suma godzin za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych i niebezpiecznych w danym miesiącu nie może być większa niż ilość godzin pracy w tym miesiącu.

§ 8

W razie wykonywania prac w warunkach zaliczanych do różnych stopni szkodliwości lub szczególnej uciążliwości pracy, przysługuje z tego tytułu tylko jeden dodatek, w wyższej wysokości.

§ 9

Dodatek za pracę w warunkach szczególnie niebezpiecznych wypłaca się niezależnie od dodatku za pracę wykonaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub szczególnie uciążliwych pod warunkiem, że pracownik nie otrzymuje dodatku za pracę niebezpieczną, wypłacanego na podstawie innych przepisów.

§ 10

1. Prace wymienione w § 3 punkt a, b oraz w § 4 punkt a, b oraz c uważa się za wykonane w warunkach szkodliwych dla zdrowia w stopniu uzasadniającym wypłacanie dodatku, jeżeli w środowisku pracy przekroczone są najwyższe dopuszczalne stężenia i natężenia czynników szkodliwych dla zdrowia lub przekroczone są obowiązujące normy higieniczno - sanitarne, co winno

być potwierdzone wynikami badań przeprowadzonych przez upoważnioną do tego jednostkę a zastosowane przez Pracodawcę środki zapobiegające działaniu szkodliwych czynników nie eliminują tego działania.

2. Gdy, po zastosowaniu przez pracownika przydzielonych i nakazanych środków zapobiegających działaniu szkodliwych czynników, nastąpiło wyeliminowanie tych czynników, pracownikowi nie przysługuje prawo do otrzymania dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych.

§ 11

Podstawą wypłaty dodatków za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych i niebezpiecznych są wykazy godzin pracy w tych warunkach sporządzone przez kierowników komórek organizacyjnych i parafowane przez służbę BHP, po ich weryfikacji.

ZASADY WYPŁACANIA DODATKOWEGO WYNAGRODZENIA ZA PEŁNIENIE POGOTOWIA TECHNICZNEGO (DOMOWEGO)

§ 1

Pogotowie jest okresem pozostawiania pracownika do dyspozycji Pracodawcy w stanie gotowości do wykonania poleceń przełożonych, poza normalnymi godzinami pracy.

§ 2

Czasu pogotowia technicznego (domowego) nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy.

Czas pełnienia pogotowia technicznego (domowego) nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku dobowego i tygodniowego, o którym mowa w art. 132 i 133 Kodeksu Pracy.

§ 3

Podstawę wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za pełnienie pogotowia technicznego (domowego) stanowi imienne zestawienie (harmonogram pełnienia pogotowia) zatwierdzone przez Pracodawcę.

W zestawieniu tym należy wyraźnie określić czas pełnienia pogotowia, który nie może obejmować normalnych godzin pracy pracownika pełniącego pogotowie.

§ 4

Obowiązkiem pracownika pełniącego pogotowie jest natychmiastowe stawienie się do pracy na wezwanie i wykonanie zleconej pracy.

§ 5

Pracownik traci prawo do dodatkowego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 15 Układu Zakładowego za dany miesiąc, jeżeli w czasie pełnienia pogotowia nie stawiał się do pracy na wezwanie lub znajdował się w stanie wykluczającym natychmiastową gotowość wykonania poleceń przełożonych.

§ 6

Pracownik, który stawiał się do pracy w czasie pełnienia dyżuru na wezwanie Pracodawcy otrzymuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości równej jak za czas pełnienia dyżuru w tym dniu.

§ 7

Za czas faktycznie przepracowany w czasie pełnienia pogotowia – niezależnie od dodatkowego wynagrodzenia – pracownikowi przysługuje wynagrodzenie obliczone zgodnie z obowiązującymi przepisami.

ZASADY PRYZNAWANIA I WYPŁACANIA NAGRÓD JUBILEUSZOWYCH

1. Pracownik uprawniony jest do nagrody jubileuszowej po przepracowaniu u Pracodawcy:
 - 20 lat pracy w wysokości 200% podstawy wymiaru
 - 25 lat pracy w wysokości 250% ” ”
 - 30 lat pracy w wysokości 300% ” ”
 - 35 lat pracy w wysokości 350% ” ”
 - 40 lat pracy w wysokości 400% ” ”
 - 45 lat pracy w wysokości 450% ” ”
 - 50 lat pracy w wysokości 500% ” ”
2. Do okresów zatrudnienia, od których zależy nabycie uprawnień do nagrody jubileuszowej u Pracodawcy wlicza się:
 - 1) Okresy zatrudnienia u Pracodawcy i do dnia 01.08.2002 roku – w Zespole Elektrociepłowni Bydgoszcz S.A. oraz podmiotach gospodarczych, których ZEC Bydgoszcz S.A. jest następcą prawnym – zwane dalej Zakładami, z wyjątkiem okresów zatrudnienia zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika lub wskutek porzucenia pracy.
 - 2) Równorzędnie z okresem pracy w Zakładach traktuje się okresy:
 - a) pełnienia czynnej służby wojskowej, zgodnie z unormowaniami przepisów o powszechnym obowiązku obrony RP,
 - b) nauki w Zasadniczej Szkole Zawodowej dla Pracujących przy Zespole Elektrociepłowni Bydgoszcz lub innym podmiocie branżowym w Bydgoszczy.
3. Dla pracowników, którzy zostali ponownie zatrudnieni u Pracodawcy, a ich poprzedni stosunek pracy z Pracodawcą został rozwiązany po dniu 01.08.2008 roku z inicjatywy pracownika (wypowiedzenie lub porozumienie stron), do okresu zatrudnienia, od którego liczy się uprawnienie do nagrody jubileuszowej nie wlicza się dotychczasowych okresów zatrudnienia, o których mowa w ustępie 2.
4. Okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależy nabycie uprawnień do nagrody jubileuszowej.
5. Podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie zasadnicze wynikające z kategorii osobistego zaszerzegowania otrzymywane przez pracownika w dniu nabycia prawa do nagrody.
6. W razie rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc do dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Załącznik Nr 8 do Układu Zakładowego

ZASADY PRYZNAWANIA I WYPŁACANIA JEDNORAZOWYCH ODPRAW EMERYTALNYCH I RENTOWYCH

1. Pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.
2. Wypłata odprawy następuje po wydaniu decyzji przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych o przyznaniu emerytury lub renty w dniu rozwiązania umowy o pracę.
3. Emeryci i renciści ponownie zatrudnieni nie nabywają prawa do odprawy.

ZASADY TWORZENIA, PRYZNAWANIA I WYPŁACANIA PREMII ROCZNEJ

§ 1

1. Fundusz premii rocznej tworzy Pracodawca w wysokości 8,5% rocznego funduszu wynagrodzeń z roku ubiegłego.
2. Podstawą do ustalenia wielkości funduszu o którym mowa w ust. 1, jest wypłacony w roku kalendarzowym fundusz wynagrodzeń zarachowany w koszty Pracodawcy.

§ 2

Decyzję o uruchomieniu premii rocznej za dany rok oraz jej wysokości podejmuje Pracodawca po analizie możliwości płatniczych Pracodawcy oraz ocenie wskaźników techniczno - ekonomicznych, najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku.

§ 3

Podstawę przyznania premii rocznej stanowi ilość świadczonej pracy w rozumieniu efektywnego czasu pracy.

§ 4

Uprawniony do premii rocznej jest pracownik zatrudniony u Pracodawcy w dniu 31 grudnia roku kalendarzowego, za który nagroda jest wypłacana. Przez zatrudnionego rozumie się pracownika związanego z Pracodawcą umową o pracę.

§ 5

Premia roczna nie przysługuje w razie:

- 1) popełnienia przez pracownika przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku,
- 2) spowodowania szkód i strat materialnych w majątku Pracodawcy z winy pracownika.

§ 6

Premie indywidualne przyznawane są w wielkościach kwotowych, obliczonych proporcjonalnie do należnych pracownikom wynagrodzeń za czas efektywnie przepracowany i nieprzepracowany płatny, z wyłączeniem wynagrodzenia za nieobecności w pracy, za które pracownikowi przysługuje wynagrodzenie chorobowe lub świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego.

§ 7

Podstawę wymiaru premii rocznej stanowi wypłacone pracownikowi w danym okresie wynagrodzenie z osobowego funduszu płac, z wyłączeniem następujących składników:

- 1) wynagrodzenia otrzymanego za czas nieobecności w pracy z powodu choroby,
- 2) dodatkowego wynagrodzenia za wykonywanie obowiązków zakładowego społecznego inspektora pracy,
- 3) nagrody jubileuszowej,
- 4) odprawy pieniężnej dla pracowników powołanych do zasadniczej lub okresowej służby wojskowej,
- 5) ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop,
- 6) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie z dodatkowym wynagrodzeniem za tę pracę,
- 7) odpraw pieniężnych.

§ 8

Indywidualną premię roczną oblicza się mnożąc sumę składników wynagrodzenia rocznego każdego pracownika ustaloną zgodnie z § 6 i § 7 przez wskaźnik wyrażający stosunek kwoty funduszu premii rocznej do sumy podstaw wymiaru premii rocznej.

§ 9

Na wysokość indywidualnej premii rocznej ma również wpływ stosunek pracownika do podstawowych obowiązków pracowniczych określonych Regulaminem Pracy.

§ 10

W przypadku naruszenia obowiązków pracowniczych określonych w Regulaminie Pracy w roku, za który naliczona jest premia roczna, pracownikowi z naliczonej kwoty premii potrąca się:

- 100% premii - jeżeli pracownik stawiał się do pracy w stanie nietrzeźwym lub spożywał alkohol w czasie pracy oraz naruszył przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy względnie przepisy ppoż.,
- 100% premii - za dzień nieobecności nieusprawiedliwionej lub w przypadku samowolnego opuszczenia stanowiska pracy,
- 25% premii - w pozostałych przypadkach naruszenia obowiązków określonych w Regulaminie Pracy.

§ 11

Pracownikom przysługuje prawo wniesienia odwołań na piśmie do Pracodawcy w przypadkach naruszenia postanowień niniejszego regulaminu w terminie 7 dni od dnia wypłaty.



OKRĘGOWY INSPEKTOR PRACY w BYDGOSZCZY
Wpisano do Rejestru
Zakładowych Układów Zbiorowych Pracy
W dniu... 03 PAZ. 2012...: KARTA REJESTROWA UKŁADU
N.R. III
Spółka z o.o. "Bydgoszcz"
zawarty w dniu : 30 SIE. 2012
obowiązujący od dnia : 03 PAZ. 2012
mgr Małgorzata Matkowska
p.o. Zastępcy
Okręgowy Inspektor Pracy



Bydgoszcz, dnia 03.10.2012 r.

Nr rej.:Bd-5232-Uu058/2012

Nr rejestru UZP: **DCCCI**.

Zarząd
„MEGAZEC”
Sp. z o.o.
ul. Energetyczna 6
85-950 BYDGOSZCZ

POWIADOMIENIE o wpisaniu do rejestru układów

Działając na podstawie art. 241¹¹ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy i § 8 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 4 kwietnia 2001 r. w sprawie trybu postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzorów klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych (Dz. U. Nr 34, poz. 408) powiadamiam, że załączony układ zbiorowy pracy dla Pracowników „MEGAZEC”, Spółki z o.o. w Bydgoszczy, zawarty w dniu 30.08.2012r. został wpisany do rejestru układów, w dniu 03.10.2012r., pod nr - **DCCC III /58/2012**.

Na podstawie art. 241¹³ § 2 kodeksu pracy postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy .

W załączeniu egzemplarz układu nr rej.- DCCCI- dla każdego podmiotu, który zawarł układ.

Okręgowy Inspektor Pracy
z up.
mgr Małgorzata Matuszewska
p.o. Zastępcy

.....
(podpis i pieczęć okręgowego inspektora pracy)

W dalszej korespondencji w sprawach związanych z rejestracją układu należy powoływać się na ww. numer rejestru UZP.