

Bydgoszcz, dnia 28 . 02 . 2011 r.

Nr rej.:Bd-5232-Uu015/2011

Nr rejestru UZP: DCCXCV

Dyrektor Oddziału
PGE Górnictwo
i Energetyka Konwencjonalna S.A.
Oddział Zespół Elektrociepłowni
Bydgoszcz
ul. Energetyczna 1
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 zakładowy układ zbiorowy pracy dla Pracowników PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A., Oddział Zespół Elektrociepłowni Bydgoszcz, zawarty w dniu 23.02.2011 r. został wpisany do rejestru układów w dniu 28.02.2011r. pod nr DCCXCV.

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

Okręgowy Inspektor Pracy
z up.
Zastępca ds. Nadzoru
.....
mgr Stanisław Skarajda
(podpis i pieczęć okręgowego inspektora pracy)

⁽¹⁾ - niepotrzebne skreślić

**PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A.
Oddział Zespół Elektrociepłowni Bydgoszcz**



ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY

**dla Pracowników PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna
Spółka Akcyjna
– Oddział Zespół Elektrociepłowni Bydgoszcz**

Bd 208
RADCA PRAWNY
Ryszard Tusk
Adwokat

Bydgoszcz, Luty 2011r.

ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY
DLA PRACOWNIKÓW PGE GÓRNICTWO I ENERGETYKA KONWENCJONALNA
SPÓŁKA AKCYJNA
- ODDZIAŁ ZESPÓŁ ELEKTROCIEPŁOWNI BYDGOSZCZ

zawarty w dniu..... 23 LUTY 2011 r

pomiędzy

PGE GÓRNICTWO I ENERGETYKA KONWENCJONALNA SPÓŁKA AKCYJNA
- ODDZIAŁ ZESPÓŁ ELEKTROCIEPŁOWNI BYDGOSZCZ

a

KOMISJĄ MIĘDZYZAKŁADOWĄ NIEZALEŻNEGO SAMORZĄDNEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO
„SOLIDARNOŚĆ” PRZY PGE GÓRNICTWO I ENERGETYKA KONWENCJONALNA SPÓŁKA
AKCYJNA

- ODDZIAŁ ZESPÓŁ ELEKTROCIEPŁOWNI BYDGOSZCZ,

NIEZALEŻNYM SAMORZĄDNYM ZWIĄZKIEM ZAWODOWYM ENERGETYKÓW
PRZY ZESPOLE ELEKTROCIEPŁOWNI BYDGOSZCZ S.A.,

ZWIĄZKIEM ZAWODOWYM PRACOWNIKÓW RUCHU CIĄGŁEGO W BYDGOSZCZY,

ZWIĄZKIEM ZAWODOWYM PRACOWNIKÓW DOZORU ELEKTROCIEPŁOWNI,

KOMISJĄ MIĘDZYZAKŁADOWĄ WOLNEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO „SIERPIEŃ 80” PRZY
ELEKTROCIEPŁOWNI W BYDGOSZCZY.

CZĘŚĆ OGÓLNA

ZAKŁADOWEGO UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY

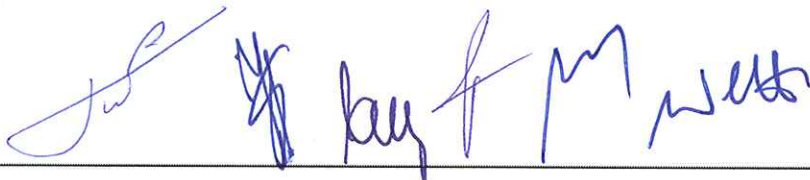
Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna Spółka Akcyjna - Oddział Zespół Elektrociepłowni Bydgoszcz zawarty zostaje na podstawie Działu XI Kodeksu Pracy - ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. /jedn. tekst - Dz. U. Nr 21, poz. 94 z 1998 r z późn. zm./.

Postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna Spółka Akcyjna - Oddział Zespół Elektrociepłowni Bydgoszcz uwzględniają uregulowania prawne określone Układem Zbiorowym Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego zawartym w dniu 13 maja 1993 wraz z protokołami dodatkowymi.

Postanowienia niniejszego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna Spółka Akcyjna - Oddział Zespół Elektrociepłowni Bydgoszcz wraz z postanowieniami Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego określają odpowiednie warunki umów o pracę w miejsce poprzednio obowiązujących przepisów.

Transponowanie postanowień zawartego w dniu 11 grudnia 2006 roku „Pakietu Gwarancji Socjalnych dla pracowników Zespołu Elektrociepłowni Bydgoszcz Spółka Akcyjna” do niniejszego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy nie powoduje wygaśnięcia postanowień tego Pakietu Socjalnego w żadnym zakresie.

Strony podpisujące niniejszy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna Spółka Akcyjna - Oddział Zespół Elektrociepłowni Bydgoszcz zobowiązują się do przestrzegania zasad ustalonych w Układzie Zakładowym.



C Z Ę Ś Ć I

POSTANOWIENIA WSTĘPNE

Art. 1

1. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy zawiera się dla pracowników PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna Spółka Akcyjna - Oddział Zespół Elektrociepłowni Bydgoszcz
2. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy określa:
 - 1) czas pracy u Pracodawcy,
 - 2) zakładowy system wynagradzania,
 - 3) obowiązki Pracodawcy w zakresie kształtowania warunków pracy,
 - 4) warunki działalności socjalno-bytowej,
 - 5) zasady opieki i pomocy dla emerytów i rencistów,
 - 6) zakres i zasady przydziału środków ochrony indywidualnej, odzieży ochronnej i roboczej oraz środków higieny osobistej.
3. Zakładowy Układ Zbiorowy w części dotyczącej zasad wynagradzania nie obejmuje następujących pracowników:
 - 1) Dyrektora Oddziału
 - 2) Zastępcy Dyrektora Oddziału
 - 3) Głównego KsięgowegoDo pracowników wskazanych w ust. 3 zastosowanie mają przepisy ZUZP w pozostałym zakresie. Zasady dotyczące wynagradzania pracowników, o których mowa w ust. 3 określają odrębne przepisy i nie stanowią one integralnej części Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.
4. Dodatki i świadczenia związane z zatrudnieniem u Pracodawcy, określone przepisami niniejszego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w Części III Rozdział IV przysługują wszystkim pracownikom Pracodawcy spełniającym warunki określone w tych przepisach.

Art. 1a

W związku z podpisaniem dnia 11 grudnia 2006 roku „Pakietu Gwarancji Socjalnych dla pracowników Zespołu Elektrociepłowni Bydgoszcz Spółka Akcyjna”, przez czas jego obowiązywania, warunki zatrudnienia, wynagradzania oraz innych świadczeń związanych z pracą określa również Załącznik nr 16 „Warunki zatrudnienia, wynagradzania oraz innych świadczeń wynikające z Pakietu Gwarancji Socjalnych dla pracowników Zespołu Elektrociepłowni Bydgoszcz Spółka Akcyjna” do Układu Zakładowego. W przypadku, gdy strony zawartego Pakietu Gwarancji Socjalnych w okresie jego obowiązywania dokonają zmiany zapisów Pakietu Socjalnego, strony Układu zobowiązują się do rozpoczęcia rokowań nad przeniesieniem tych nowych zapisów odpowiednio do niniejszego Układu Zakładowego.

Art. 2

Ileokroć w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy jest mowa o:

- 1) "Pracodawcy" - rozumie się przez to PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna Spółka Akcyjna - Oddział Zespół Elektrociepłowni Bydgoszcz oraz jego następców i poprzedników prawnych, w tym PGE Zespół Elektrociepłowni Bydgoszcz Spółka Akcyjna. W imieniu Pracodawcy działa Dyrektor Oddziału uprawniony do samodzielnego wykonywania wszelkich czynności z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy związanych z działalnością Oddziału Zespół Elektrociepłowni Bydgoszcz.

- 2) "zakładowych organizacjach związkowych" - rozumie się przez to wszystkie organizacje związkowe działające u Pracodawcy.
- 3) "pracownika" - 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 PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna Spółka Akcyjna - Oddział Zespół Elektrociepłowni Bydgoszcz.
- 5) „Ponadzakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego” - rozumie się przez to układ zawarty w dniu 13 maja 1993 pomiędzy Ministrem Przemysłu i Handlu a związkami zawodowymi, obowiązujący od dnia 7 lipca 1993 wraz z protokołami dodatkowymi.
- 6) „dotychczasowych przepisach” - rozumie się przez to przepisy zakładowe obowiązujące u Pracodawcy przed dniem wejścia w życie niniejszego Układu, oraz przepisy Układu Zakładowego, którym byli objęci pracownicy PGE Zespół Elektrociepłowni Bydgoszcz Spółka Akcyjna, które zgodnie z art. 241⁸ § 1 Kodeksu pracy znajdują do nich zastosowanie w okresie jednego roku od dnia przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę zgodnie z art. 23¹ Kodeksu pracy, a Pracodawca stosować będzie postanowienia przepisów korzystniejszych od zawartych w dotychczas obowiązującym Układzie Zakładowym.
- 7) "minimalnym wynagrodzeniu" - rozumie się przez to minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.
- 8) „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.).
- 9) "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.
- 10) "normalnym wynagrodzeniu" - rozumie się przez to wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stałe i systematycznie, obejmujące wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania oraz dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym.
- 11) „strony Układu” – rozumie się przez to Pracodawcę oraz zakładowe organizacje związkowe, działające u Pracodawcy, które zawarły niniejszy Układ Zbiorowy.
- 12) „Pakiecie Gwarancji Socjalnych” lub „Pakiecie Socjalnym” – rozumie się przez to „Pakiet Gwarancji Socjalnych dla pracowników Zespołu Elektrociepłowni Bydgoszcz Spółka Akcyjna” zawarty w dniu 11 grudnia 2006 roku pomiędzy Spółką „Elektrownie Szczytowo-Pompowe S.A.” z siedzibą w Warszawie ul. Ogrodowa 59a a Zakładowymi Organizacjami Związkowymi działającymi w „Zespole Elektrociepłowni Bydgoszcz Spółka Akcyjna” z siedzibą w Bydgoszczy.

C Z Ę Ś Ć II

CZAS PRACY

Art. 3

1. Czas pracy pracowników objętych Zakładowym Układem nie może przekroczyć 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy przy zachowaniu wszystkich sobót wolnych w przyjętym okresie rozliczeniowym.
2. Za czas pracy uznaje się czas pozostawania pracownika w dyspozycji Pracodawcy, w miejscu przez niego wyznaczonym. Za czas pracy nie uważa się czasu pełnienia pogotowia technicznego (domowego), o którym mowa w art. 18, jeżeli w tym czasie praca nie była świadczona.
3. U Pracodawcy stosuje się następujące systemy czasu pracy:
 - system podstawowy – praca jednozmianowa,
 - system podstawowy – praca trzymianowa,
 - równoważny system czasu pracy,
4. Zasady pracy w systemie podstawowym – praca trzymianowa, określa załącznik nr 5 do Układu Zakładowego.
5. Zasady pracy w systemie równoważnym czasu pracy określa załącznik nr 15 do Układu Zakładowego.
6. Pracownikom zatrudnionym w systemie podstawowym – praca trzymianowa na stanowiskach, na których wykonywane są prace, które ze względu na technologię produkcji nie mogą być wstrzymane, przysługuje jeden dodatkowy dzień wolny od pracy, płatny jak za urlop wypoczynkowy za każdy miesiąc zatrudnienia w tym systemie.
7. Dodatkowy dzień wolny od pracy, o którym mowa w ust. 6 może być udzielony na wniosek pracownika łącznie z urlopem wypoczynkowym lub w każdym innym dniu, który w harmonogramie pracy pracownika jest dniem pracy.
8. Ustalanie dodatkowego dnia wolnego od pracy powinno uwzględniać indywidualne potrzeby pracownika. Udzielenie dodatkowego dnia wolnego następuje na podstawie pisemnego wniosku złożonego przez pracownika i zaakceptowanego przez kierownika komórki organizacyjnej. Wniosek powinien być złożony, co najmniej 14 dni przed wnioskowanym przez pracownika terminem udzielenia mu dodatkowego dnia wolnego od pracy. Termin ten może być skrócony za zgodą obu stron.
9. Rozkład czasu pracy w ramach norm ustalonych w ust.1, godziny rozpoczynania i kończenia pracy, przerwy w pracy określa obowiązujący u Pracodawcy Regulamin Pracy.

C Z Ę Ś Ć III

ZAKŁADOWY SYSTEM WYNAGRADZANIA

ROZDZIAŁ I

POSTANOWIENIA OGÓLNE

Art.4

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

Art.5

1. Zakładowy system wynagradzania obowiązuje wszystkich pracowników zatrudnionych u Pracodawcy z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Zasady wynagradzania nie obejmują następujących pracowników:
 - 1) Dyrektora Oddziału
 - 2) Zastępcy Dyrektora Oddziału
 - 3) Głównego Księgowego

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.

ROZDZIAŁ II

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW

Art.7

U Pracodawcy stosuje się czasowo-premiowy system wynagradzania.

Art.8

1. Pracownicy wynagradzani są wg miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego.
2. Podstawę do ustalenia pracownikom miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego stanowi miesięczna stawka wynagrodzenia wynikająca z osobistego zaszeregowania stawka wynagrodzenia zasadniczego pracownika nie może być niższa od:
 - a) minimalnego wynagrodzenia,

- b) najniższej stawki ustalonej dla kategorii zaszeregowania pracownika w stosowanej tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego opracowanej według zasad określonych w załączniku Nr 3 do niniejszego Układu Zakładowego.

Art. 9

1. Zaszeregowanie pracowników do określonej kategorii następuje na podstawie taryfikatora stanowiskowo - kwalifikacyjnego PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna Spółka Akcyjna - Oddział Zespół Elektrociepłowni Bydgoszcz, stanowiącego załącznik Nr 1 do niniejszego Układu Zakładowego.
2. Zasady zaszeregowania pracowników określa załącznik Nr 2 do Układu Zakładowego.
3. Stawki wynagrodzenia zasadniczego określa "Tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego" – zawarta w załączniku Nr 3 do Układu Zakładowego.
4. Zasady przeszeregowania i awansowania pracowników określa załącznik Nr 4 do Układu Zakładowego.

Art. 10

1. Pracownikom objętym niniejszym Układem Zakładowym oprócz wynagrodzenia zasadniczego mogą być przyznane następujące składniki wynagrodzenia: premia – świadczenie o charakterze roszczeniowym, dodatkowe wynagrodzenia oraz nagrody.
2. Premia przysługuje pracownikom za należyte wywiązywanie się z obowiązków pracowniczych. Zasady premiowania pracowników określa załącznik Nr 12 do Układu Zakładowego.
3. Zasady przydzielania dodatkowego wynagrodzenia i nagród pracownikom określa załącznik nr 9 do Układu Zakładowego. Nagrody mają w całości charakter uznaniowy i winne mobilizować do osiągania optymalnych wyników gospodarczych Pracodawcy oraz sprzyjać realizacji zadań odcinkowych.
4. Składniki wynagradzania, o którym mowa w ust.1, obejmują wszystkich zatrudnionych z wyłączeniem następujących pracowników:
 - 1) Dyrektora Oddziału
 - 2) Zastępcę Dyrektora Oddziału
 - 3) Głównego Księgowego
5. System premiowania oraz system nagradzania pracowników są wewnętrznymi systemami Pracodawcy dostosowanymi do jego potrzeb i możliwości finansowych.

Art.11

Wynagrodzenie pracownika za pełny miesięczny wymiar czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia.

Art.12

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 III

ZASADY PRYZNAWANIA DODATKÓW DO WYNAGRODZENIA I INNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA

Art.13

1. Pracownikom odpowiednio do rodzaju, charakteru lub specyfiki wykonywanej pracy oraz zajmowanego stanowiska, w wypadkach i na zasadach określonych w Układzie Zakładowym przysługują:
 - a) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - b) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej,
 - c) dodatek za pracę w soboty, niedziele i święta,
 - d) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych i niebezpiecznych,
 - e) dodatkowe wynagrodzenie za pełnienie pogotowia technicznego (domowego), z zastrzeżeniem ust. 2.

2. Dodatki określone w ust. 1 nie przysługują Dyrektorowi Oddziału, Zastępcy Dyrektora Oddziału oraz Głównemu Księgowemu.

Art.14

1. Praca wykonywana ponad normy czasu pracy, określone w art. 3 ust.1 i 2 Układu Zakładowego stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Pracownikom za każdą godzinę pracy wykonywaną w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości:
 - a) 50% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych na dobę.
 - b) 100% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nadliczbowych przypadających w porze nocnej i po pracy na III zmianie, w soboty, niedziele i święta.
 - c) 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.
 - d) w przypadku, o którym mowa w pkt. c), pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.
3. 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.
4. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w ust. 3 nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika norm określonych w Kodeksie Pracy.
5. Zasady wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i innych samodzielnych określa załącznik Nr 6 do Układu Zakładowego.

Art.15

Pracownikom za pracę w porze nocnej, określonej w Regulaminie Pracy, przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 40% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania - za każdą godzinę pracy w tej porze - nie niższe niż określone w art. 151⁸ § 1 Kodeksu Pracy.

Art. 16

1. Za każdą godzinę pracy w soboty i w niedziele, oprócz normalnego wynagrodzenia 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 wykonywali pracę, o której jest mowa w art. 14 ust.3 przysługuje w zamian inny dzień wolny, udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

Art. 17

1. Pracownikom wykonującym pracę w warunkach szkodliwych, szczególnie uciążliwych lub niebezpiecznych przysługuje dodatek zgodnie z postanowieniami załącznika nr 7 do Układu Zakładowego.
2. Pracodawca zobowiązany jest w ramach dostępnych środków technicznych i finansowych do podejmowania działań zmierzających do wyeliminowania prac szczególnie szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia, tam gdzie jest to możliwe ze względów technologicznych.
3. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 przyznawany jest do czasu osiągnięcia przewidywanej poprawy warunków pracy.
4. Pracodawca obowiązany jest ustalić zadania w zakresie poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapewnić niezbędne środki finansowe i materiałowe na realizację tych zadań.

Art.18

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 z osobistego zaszerzowania, nie mniej niż wynika to z Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego.
2. Zasady wypłacania dodatkowego wynagrodzenia za pełnienie pogotowia technicznego określa załącznik nr 8 do Układu Zakładowego.

Art.19

1. Za czas niezawinionego przez pracownika przestoju przysługuje normalne wynagrodzenie, 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 inną, odpowiednią pracę, przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie, przewidziane za wykonaną pracę.

Art. 20

Pracownikom mogą być wypłacane inne dodatkowe wynagrodzenia, nagrody określone w załączniku nr 9 do Układu Zakładowego. Zasady wypłat tych składników określają regulaminy wypłat.

ROZDZIAŁ IV

ZASADY PRYZNAWANIA DODATKÓW I ŚWIADCZEŃ ZWIĄZANYCH Z ZATRUDNIENIEM

Art.21

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za staż pracy.
2. Wysokość dodatku za staż pracy wynosi:

- po 2 latach pracy	- 5%	podstawy wymiaru
- po 3 " "	- 7%	" "
- po 4 " "	- 9%	" "
- po 5 " "	- 10%	" "
- po 6 " "	- 11%	" "
- po 7 " "	- 12%	" "
- po 8 " "	- 13%	" "
- po 9 " "	- 14%	" "
- po 10 " "	- 15%	" "
- po 11 " "	- 16%	" "
- po 12 " "	- 17%	" "
- po 13 " "	- 18%	" "
- po 14 " "	- 19%	" "
- po 15 " "	- 20%	" "
- po 16 " "	- 21%	" "
- po 17 " "	- 22%	" "
- po 18 " "	- 23%	" "
- po 19 " "	- 24%	" "
- po 20 " "	- 25%	" "
3. Podstawę wymiaru dodatku stanowi wynagrodzenie zasadnicze wynikające z osobistego zaszeregowania.
4. Zasady przyznawania i wypłaty dodatku za staż pracy określa załącznik Nr 10 do Układu Zakładowego.

Art. 22

1. Pracownik uprawniony jest do nagrody jubileuszowej po przepracowaniu u Pracodawcy oraz wszystkich pracodawców funkcjonujących w obrębie Grupy Kapitałowej Polskiej Grupy Energetycznej S.A. **nieprzerwanie 5 lat** z zastrzeżeniem ust. 2 w następującej wysokości:

- za 20 lat pracy	- 200%	podstawy wymiaru
- za 25 lat pracy	- 250%	" "
- za 30 lat pracy	- 300%	" "
- za 35 lat pracy	- 350%	" "
- za 40 lat pracy	- 400%	" "
- za 45 lat pracy	- 450%	" "
- za 50 lat pracy	- 500%	" "
2. Zastrzeżenie konieczności przepracowania nieprzerwania 5 lat, o którym mowa w ust.1, nie dotyczy pracowników zatrudnionych ponownie u Pracodawcy po przerwie w zatrudnieniu spowodowanej pobieraniem świadczenia rehabilitacyjnego lub okresowej renty inwalidzkiej.

3. Do okresów zatrudnienia, od których zależy nabycie uprawnień do nagrody jubileuszowej wlicza się:

1) okres zatrudnienia u Pracodawcy tj.:

- a) okres pracy u Pracodawcy,
- b) okres pracy u wszystkich pracodawców funkcjonujących w obrębie Grupy Kapitałowej Polskiej Grupy Energetycznej S.A i ich poprzedników oraz następców prawnych,
- c) okres pracy u wszystkich Pracodawców objętych PUZP dla Przemysłu Energetycznego,
- d) okres pełnienia czynnej służby wojskowej, zgodnie z unormowaniami przepisów o powszechnym obowiązku obrony RP oraz przepisów o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych,
- e) okresy przerw w zatrudnieniu spowodowanych opieką nad dzieckiem w wieku do 4 lat - łącznie nie więcej niż 6 lat,

2) okres pozostałego zatrudnienia.

Do okresów zatrudnienia nie wlicza się okresów zatrudnienia zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika lub w skutek porzucenia pracy.

4. Podstawą wymiaru nagrody jubileuszowej jest:

- a) za okres zatrudnienia u Pracodawcy – wynagrodzenie zasadnicze wynikające z kategorii osobistego zaszczerowania otrzymywane przez pracownika w dniu nabycia prawa do nagrody,
- b) za okres pozostałego zatrudnienia – minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące w dniu nabycia prawa do nagrody.

5. Dla pracowników, którym, przed dniem wejścia w życie niniejszego Układu, zaliczono okresy pozostałego zatrudnienia do okresów zatrudnienia u Pracodawcy i na tej podstawie wypłacono nagrodę jubileuszową, do obliczenia kolejnej nagrody jubileuszowej stosuje się podstawę wymiaru określoną w ust.4 pkt a.

6. Pracownicy, którzy otrzymali nagrodę jubileuszową za okresy pracy według zasad obowiązujących w dotychczasowych przepisach nie mają prawa do nagrody jubileuszowej za te same okresy pracy według postanowień niniejszego Układu Zakładowego.

7. Pracownikom, którzy nabędą w ciągu 4-ech lat od daty wejścia w życie niniejszego Układu, prawo do kolejnej nagrody jubileuszowej w związku z zaliczeniem okresów pozostałego zatrudnienia, otrzymają nagrodę jubileuszową w wysokości różnicy pomiędzy nagrodą jubileuszową ustaloną według zasad określonych niniejszym Układem, a nagrodą jubileuszową ustaloną wg zasad obowiązujących przez wejściem w życie niniejszego Układu.

8. W razie rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką 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.

9. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej ustala się proporcjonalnie do czasu pracy określonego w umowie o pracę.

10. Okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależy nabycie uprawnień do nagrody jubileuszowej.

Art. 23

1. Pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką.

2. Wysokość odprawy pieniężnej wynosi:

- poniżej 10 lat pracy- jednomiesięczne wynagrodzenie z zastrzeżeniem ust 4
- po 10 latach pracy - 150% podstawy wymiaru
- po 15 " " - 200% " "
- po 20 " " - 250% " "
- po 25 " " - 300% " "
- po 30 " " - 350% " "
- po 35 " " - 400% " "
- po 40 " " - 450% " "
- po 45 " " - 500% " "
- po 50 " " - 550% " "

3. Podstawę wymiaru odprawy pieniężnej stanowi wynagrodzenie zasadnicze wynikające z osobistego zaszerzegowania otrzymywane przez pracownika w dniu rozwiązania stosunku pracy.
4. Odprawa przysługująca pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być kwotowo niższa od jednomiesięcznego wynagrodzenia tego pracownika obliczonego jak ekwiwalent za urlop, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.
5. Do okresu pracy, od którego zależy wysokość odprawy wlicza się:
 - 1) okres zatrudnienia u Pracodawcy tj.:
 - a) okres pracy u Pracodawcy,
 - b) okres pracy u wszystkich pracodawców funkcjonujących w obrębie Grupy Kapitałowej Polskiej Grupy Energetycznej S.A i ich poprzedników oraz następców prawnych,
 - c) okres pracy u wszystkich Pracodawców objętych PUZP dla Przemysłu Energetycznego,
 - d) okres pełnienia czynnej służby wojskowej, zgodnie z unormowaniami przepisów o powszechnym obowiązku obrony RP oraz przepisów o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych,
 - e) okresy przerw w zatrudnieniu spowodowanych opieką nad dzieckiem w wieku do 4 lat - łącznie nie więcej niż 6 lat,
 - 2) okres pozostałego zatrudnienia.
6. Do okresów zatrudnienia nie wlicza się okresów zatrudnienia zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika lub w skutek porzucenia pracy.
7. Przy ustalaniu okresów zatrudnienia, od którego zależy wysokość odprawy stosuje się odpowiednio postanowienia art. 22 ust. 8.
8. Emeryci i renciści ponownie zatrudnieni nie nabywają prawa do odprawy.
9. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy podstawę wymiaru odprawy pieniężnej ustala się proporcjonalnie do czasu pracy określonego umową o pracę.
10. Okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależy wysokość odprawy pieniężnej.
11. Na Pracodawcy ciąży obowiązek poinformowania pracowników, a w przypadku śmierci pracownika członków rodzin pracownika, o przysługujących im świadczeniach emerytalnych i rentowych.
12. Pracownikowi, z którym ma być rozwiązany stosunek pracy w związku z przejściem na emeryturę Pracodawca jest zobowiązany na wniosek Pracownika udzielić urlopu zaległego oraz aktualnego w pełnym wymiarze przed rozwiązaniem stosunku pracy (zasada proporcjonalności urlopu do przepracowanego w danym roku czasu pracy nie ma w tym przypadku zastosowania).

13. Jeżeli pracownik odchodzący na emeryturę nie mógł wykorzystać urlopu wypoczynkowego, zarówno zaległego jak i aktualnego, Pracodawca zobowiązany jest do wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego.

Art.24

Pracownikom zatrudnionym u Pracodawcy przysługuje premia roczna stanowiąca 8,5% rocznego funduszu płac z roku ubiegłego. Kryteria przyznawania oraz zasady wypłaty określa regulamin stanowiący załącznik nr 13 do niniejszego Układu Zakładowego.

Art. 25

1. Pracownikom zatrudnionym u Pracodawcy przysługuje ekwiwalent pieniężny za deputat węglowy w wysokości 2 ton węgla rocznie.
2. Zasady realizacji ekwiwalentu pieniężnego za deputat węglowy określa załącznik Nr 11 do niniejszego Układu Zakładowego.

Art. 26

1. Pracownikom zatrudnionym u Pracodawcy przysługuje prawo do korzystania z energii elektrycznej na warunkach i według zasad określonych w załączniku nr 14 do Układu Zakładowego.
2. Emeryci i renciści oraz osoby pobierające zasiłki i świadczenia przedemerytalne, którzy z dniem przejścia na emeryturę lub rentę oraz pobierające zasiłek i świadczenia emerytalne korzystali z energii elektrycznej na zasadach określonych dla pracowników, a także wdowy (wdowcy) i sieroty, które pobierają rentę po zmarłych pracownikach, emerytach lub rencistach nabywają prawo z dniem 1.01.2006 do ekwiwalentu pieniężnego w wysokości i na zasadach określonych w Ponadzakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego.

Art. 27

W przypadku stwierdzenia, że wydatkowane środki na wynagrodzenia przekraczają możliwości finansowe Pracodawcy albo, że takie przekroczenie zagraża - Pracodawca w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi może:

- a) ograniczyć lub wstrzymać wypłatę środków na premie i nagrody oraz dodatków i świadczeń związanych z zatrudnieniem na okres nie dłuższy niż 3 lata,
- b) w granicach obowiązujących przepisów podjąć przedsięwzięcia w celu przywrócenia równowagi finansowej.

C Z Ę Ś Ć I V

OBOWIĄZKI W ZAKRESIE KSZTAŁTOWANIA WARUNKÓW PRACY

Art. 28

1. Pracodawca jest obowiązany traktować zadania w zakresie warunków pracy równorzędnie z zadaniami produkcyjnymi.
2. Pracodawca obowiązany jest systematycznie przeprowadzać badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy zgodnie z ogólnie obowiązującymi przepisami.
3. Pracodawca obowiązany jest stosować środki zapobiegawcze wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym oraz innym schorzeniom związanym z warunkami środowiska pracy, zwłaszcza przez wprowadzenie rozwiązań technicznych eliminujących czynniki powodujące wypadki, choroby zawodowe i inne schorzenia.
4. Pracodawca jest obowiązany zapewnić zbadanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sporządzenie właściwej dokumentacji wypadkowej zgodnie z ogólnie obowiązującymi przepisami oraz obowiązującą w tej mierze instrukcją zakładową.
5. Pracodawca obowiązany jest realizować określone obowiązki w zakresie kształtowania warunków pracy ujęte w Kodeksie Pracy, Ponadzakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego oraz innych ogólnie obowiązujących przepisach prawnych.
6. Pracodawca obowiązany jest zapewnić wykonanie zarządzeń i zaleceń wydanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy.
7. Powołana przez Pracodawcę Komisja Bezpieczeństwa i Higieny Pracy jest organem doradczym i opiniodawczym. W skład Komisji wchodzi w równej liczbie przedstawiciele Pracodawcy, w tym pracownicy służby bhp i lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami oraz przedstawiciele pracowników w tym społeczny inspektor pracy.
8. Pracodawca konsultuje z przedstawicielami pracowników w ramach działania Komisji zagadnienia związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, a w szczególności dotyczące:
 - a. zmian organizacji pracy i wyposażenia stanowisk pracy, wprowadzenia nowych procesów technologicznych oraz substancji i preparatów chemicznych mogących stwarzać zagrożenie dla zdrowia lub życia pracowników,
 - b. oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych prac oraz informowania pracowników o tym ryzyku,
 - c. przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego,
 - d. szkolenia pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Art. 29

Pracodawca zapewnia nieodpłatnie przewóz pracowników do i z pracy na odcinku drogi od pętli tramwajowej do zakładu pracy.

C Z Ę Ś Ć V

WARUNKI DZIAŁALNOŚCI SOCJALNO-BYTOWEJ

Art. 30

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 (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 oraz w § 7 pkt. 1 zał. Nr 16 do Układu Zakładowego 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.

Art. 31

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. 32

Pracodawca zobowiązany jest do utrzymania przychodni zakładowej oraz finansowania opieki przez lekarzy specjalistów zgodnie z Kodeksem Pracy, Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego i innymi ogólnie obowiązującymi przepisami.

Art. 33

1. W razie śmierci pracownika spowodowanej wypadkiem przy pracy Pracodawca zobowiązany jest do świadczeń określonych Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego, niezależnie od innych świadczeń przysługujących z tego tytułu rodzinie zmarłego, w tym m. in. do pokrycia standardowych kosztów pogrzebu, przez które rozumie się w szczególności:
 - a) koszt zakupu miejsca na cmentarzu,
 - b) koszt trumny lub urny i pozostałego wyposażenia,
 - c) koszty transportu,
 - d) koszty posługi religijnej i uroczystości pogrzebowej,
 - e) koszt standardowego nagrobka.
2. Przez rodzinę zmarłego rozumie się :
 - a) małżonka,

- b) innych członków rodziny spełniających warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z funduszu ubezpieczeń.
3. Pracodawca pokrywa koszty, o których mowa w ust. 1 na podstawie przedłożonych rachunków. W wyjątkowych wypadkach na podstawie oświadczenia osoby uprawnionej, o której mowa w ust. 2.
 4. Obowiązek powiadomienia rodziny pracownika w razie wypadku śmiertelnego spoczywa na Pracodawcy.
 5. Pracodawca obowiązany jest zatrudnić zdolnego do pracy członka rodziny lub opiekuna rodziny pracownika, który uległ w pracy wypadkowi śmiertelnemu lub powodującemu trwałą niezdolność do pracy.
 6. Rodzinie pozostającej po pracowniku zmarłym w następstwie wypadku przy pracy lub pracownikowi, który uległ nieumyślnie spowodowanemu wypadkowi przy pracy powodującemu trwałą niezdolność do pracy, przysługuje odprawa w wysokości ośmiomiesięcznego wynagrodzenia obliczonego jak za urlop wypoczynkowy - niezależnie od odpraw przewidzianych innymi przepisami.
 7. Leczenie pracownika w sanatorium w następstwie wypadku przy pracy, choroby zawodowej i innego schorzenia spowodowanego warunkami pracy, a także gruźlicy, na podstawie orzeczenia lekarskiego, odbywa się poza przysługującym pracownikowi urlopem wypoczynkowym, tj. w ramach płatnego urlopu dodatkowego. Koszty pobytu i przejazdu pokrywa Pracodawca.
 8. Emeryci i renciści nabywają prawo do leczenia sanatoryjnego na koszt Pracodawcy w następstwie choroby wynikającej z zatrudnienia lub wypadku przy pracy, choroby zawodowej, schorzenia spowodowanego warunkami pracy albo gruźlicy na podstawie orzeczenia lekarskiego.

C Z Ę Ś Ć VI

ZASADY OPIEKI I POMOCY DLA EMERYTÓW I RENCISTÓW

Art.34

Pracodawca zobowiązany jest otaczać opieką i pomocą emerytów i rencistów.

Art.35

Pracodawca wykonuje obowiązki określone w Art. 34 poprzez udzielanie pomocy socjalno-bytowej na zasadach określonych w "Regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych".

Art.36

Pracodawca organizować będzie spotkania emerytów i rencistów, podczas których otrzymywać oni będą pomoc materialną w miarę posiadanych środków, po uprzednim uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

Art.37

Emeryci i renciści Pracodawcy mają prawo do korzystania z usług przychodni zakładowej.

Art.38

Pracodawca jest zobowiązany do pożegnania pracowników odchodzących na emeryturę lub rentę.

C Z Ę Ś Ć VII

ZAKRES I ZASADY PRZYDZIAŁU ŚRODKÓW OCHRONY INDYWIDUALNEJ ODZIEŻY OCHRONNEJ I ROBOCZEJ ORAZ ŚRODKÓW HIGIENY OSOBISTEJ

Art.39

Pracodawca obowiązany jest dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze spełniające wymagania określone w Polskich Normach w przypadkach określonych w art 237 ⁷ § 1 Kodeksu Pracy, odzież ochronną i sprzęt ochrony osobistej oraz środki higieny osobistej.

Art.40

1. Ochrony osobiste, odzież i obuwie robocze mogą być wydawane wyłącznie według norm ustalonych w "Zakładowej tabeli norm przydziału ochron osobistych, odzieży i obuwia roboczego".
2. Pracownikom pracującym w niepełnym wymiarze godzin wydłuża się podany w tabeli okres używalności proporcjonalnie do czasu pracy.

Art.41

1. Ochrony osobiste, odzież i obuwie robocze przydzielone są do stałego indywidualnego używania przez pracownika, który jest zobowiązany utrzymywać je w należytych stanie.
2. Jeżeli utrata lub zniszczenie tych przedmiotów nastąpi z winy pracownika, jest on obowiązany uiścić kwotę równą niezamortyzowanej części wartości utraconych lub zniszczonych środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego. Kwotę tę Pracodawca może obniżyć, jeżeli uzasadniają to okoliczności zniszczenia.
3. W razie utraty lub zniszczenia środków ochrony osobistej, odzieży i obuwia - nie z winy pracownika - Pracodawca jest obowiązany wydać niezwłocznie środki ochrony osobistej, odzież i obuwie.
4. Konserwacja środków ochrony indywidualnej, odzieży roboczej ich odkażanie, naprawa oraz pranie należy do obowiązków Pracodawcy.

Art.42

1. Po upływie okresu używalności odzież i obuwie robocze zużyte w stopniu uniemożliwiającym ich dalsze stosowanie u Pracodawcy lub wykorzystanie do innych odpowiednich celów podlega nieodpłatnemu przekazaniu na rzecz pracowników.
2. Używaną odzież, z wyjątkiem bielizny i obuwia, jeżeli przedmioty te są nadal przydatne, czyste i zdezynfekowane w stopniu odpowiadającym wymaganiom higieniczno-sanitarnym należy wydawać przede wszystkim, jako odzież dyżurną:
 - a) pracownikom zatrudnionym przy pracach wykonywanych doraźnie, praktykantom, a także do prac powodujących intensywne brudzenie,
 - b) jako odzież zastępczą na czas prania i reperacji odzieży wydanej do stałego używania oraz w razie wcześniejszego zużycia odzieży, obowiązuje przy tym zasada, że odzież dyżurna

jest odzieżą używaną i tylko w szczególnych, wyjątkowych przypadkach, gdy zabraknie odzieży używanej można przeznaczyć na nią odzież nową.

3. Postanowienia ust. 2 należy stosować odpowiednio przy przydzielaniu pracownikom używanych ochron osobistych, jeżeli przedmioty te zachowały właściwości ochronne, nadal są przydatne, czyste i zdezynfekowane w stopniu odpowiadającym wymaganiom higieniczno-sanitarnym.

Art 43

1. Okres używalności poszczególnych przedmiotów objętych tabelą liczy się od dnia wydania dowodu RW pracownikowi.
2. Przy ustalaniu rzeczywistego okresu używania odzieży i obuwia uwzględnia się czas przepracowany wraz z urlopem wypoczynkowym z wyłączeniem innych okresów nieobecności pracownika w pracy, trwających jednorazowo ponad jeden miesiąc.
3. Wcześniejsze - przed upływem okresu używalności - wydania ochron osobistych, odzieży i obuwia roboczego są możliwe tylko na podstawie protokołu zniszczenia.

Art 44

1. W razie przeniesienia pracownika na stanowisko pracy, na którym przysługuje inne wyposażenie w ochrony osobiste, odzież i obuwie robocze nieprzewidziane dla dotychczasowego stanowiska, pracownik dalej użytkuje posiadaną odzież i uzupełnia ją o część odzieży, która przysługuje mu na nowym stanowisku pracy.
2. Odzież i obuwie robocze nie podlegają zwrotowi w przypadkach:
 - 1) przejścia pracownika na emeryturę lub rentę,
 - 2) śmierci pracownika,
 - 3) używania ich przed rozwiązaniem stosunku pracy przez okres przekraczający 75% okresu używalności określonego tabelą norm.

Art.45

1. Normy przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony osobistej zawarte są w "Zakładowej tabeli", o której mowa w art. 40 ust. 1 ustalonej przez Pracodawcę w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.
2. Dokonanie jakichkolwiek zmian w tabeli wymaga zachowania trybu przewidzianego dla wprowadzenia tabeli.

Art.46

Rodzaj i ilość środków do utrzymania higieny osobistej uzależniona jest od rodzaju pracy i stopnia narażenia na zabrudzenia. Środki higieny osobistej wydawane są wg norm ustalonych przez Pracodawcę w "Tabeli kwartalnych norm przydziału środków czystości" w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

C Z Ę Ś Ć VIII

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Art.47

Pracodawca lub osoba przez niego upoważniona obowiązana jest udostępnić pracownikom tekst Układu Zakładowego i wyjaśnić jego treść.

Art.48

1. Układ Zakładowy zawiera się na czas nieokreślony.
2. Układ Zakładowy zastępuje z dniem wejścia w życie wynikające z dotychczasowych przepisów odpowiednie warunki umów o pracę i inne przepisy stanowiące podstawę nawiązania stosunku pracy, z tym, że w okresie jednego roku od dnia przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę zgodnie z art. 23¹ Kodeksu pracy, w zakresie korzystniejszym dla pracowników zachowują moc postanowienia Układu Zakładowego, którym byli objęci pracownicy PGE Zespół Elektrociepłowni Bydgoszcz Spółka Akcyjna. Zawiadomienie o warunkach pracy określonych w Układzie Zakładowym nie stanowi wypowiedzenia zmieniającego w rozumieniu art. 42 Kodeksu Pracy.
3. 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.
4. 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.
5. Strony niniejszego Układu Zakładowego, co najmniej raz na dwa lata zobowiązane są dokonywać oceny treści Układu i w przypadku stwierdzenia potrzeby jego aktualizacji lub zmian - przeprowadzić w trybie określonym w art. 48 ust. 3.

Art.49

Integralną część niniejszego Układu Zakładowego stanowią załączniki od Nr 1 do Nr 16.

Art.50

1. Układ Zakładowy wchodzi w życie z dniem podpisania, z mocą obowiązującą od dnia zarejestrowania Układu Zakładowego przez Państwową Inspekcję Pracy.
2. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy może być rozwiązany:
 - 1) na mocy porozumienia stron,
 - 2) z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron Układu.z zastrzeżeniem art. 51 niniejszego Układu
3. Wypowiedzenie Układu Zakładowego, o którym mowa w ust.1 pkt. 2, następuje na piśmie z tym, że okres wypowiedzenia nie może być krótszy niż trzy miesiące i powinien skończyć się z upływem roku kalendarzowego.

4. W razie rozwiązania lub wypowiedzenia Układu Zakładowego, strony przystąpią niezwłocznie do ustalania treści nowego Układu.
5. Do czasu zawarcia nowego Układu Zakładowego obowiązuje Układ dotychczasowy.

Art.51

Strony zgodnie ustalają, iż w okresie obowiązywania „Pakietu Gwarancji Socjalnych dla pracowników Zespołu Elektrociepłowni Bydgoszcz Spółka Akcyjna” zawartego w dniu 11 grudnia 2006 roku, Układ Zakładowy nie może być przez żadną ze stron Układu wypowiedziany pod rygorem nieważności takiego oświadczenia.

Art.52

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

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

Zespół Elektrociepłowni Bydgoszcz

Komisja Międzyzakładowa

Niezależnego Samorządnego

Związku Zawodowego „SOLIDARNOSĆ”

przy PGE Górnictwo i Energetyka

Konwencjonalna Spółka Akcyjna

- Oddział Zespół Elektrociepłowni

Bydgoszcz

Niezależny Samorządny Związek Zawodowy

Energetyków przy Zespole Elektrociepłowni Bydgoszcz

Spółka Akcyjna Związku Zawodowego Energetyków

przy Zespole Elektrociepłowni

Bydgoszcz S.A.

PRZEWODNICZĄCY

Niezależnego Samorządnego

Związku Zawodowego Energetyków

przy Zespole Elektrociepłowni

Bydgoszcz S.A.

Ryszard Marczuk

Ryszard Walczuk

Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego w

Bydgoszczy

Przewodniczący ZZ

Pracowników Ruchu Ciągłego

w Bydgoszczy

Bogdan Wolkawitk

Związek Zawodowy Pracowników Dozoru

Elektrociepłowni

Przewodniczący Zarządu

Związku Zawodowego

Pracowników Dozoru Elektrociepłowni

Tomasz Pamuła

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

PRZEWODNICZĄCY

Komisji Międzyzakładowej

WZZ „Sierpień 80”

przy Elektrociepłowni w Bydgoszczy

Jacek Siekierski

WICEPRZEWODNICZĄCY

Komisji Międzyzakładowej

WZZ „Sierpień 80”

przy Elektrociepłowni w Bydgoszczy

Rafał Nilkowski

Dyrektor Oddziału
Zespół Elektrociepłowni Bydgoszcz

Ryszard Tabor

TARYFIKATOR STANOWISKOWO - KWALIFIKACYJNY
PGE GÓRNICTWO I ENERGETYKA KONWENCJONALNA SPÓŁKA AKCYJNA
- ODDZIAŁ ZESPÓŁ ELEKTROCIEPŁOWNI BYDGOSZCZ

Poz.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania.	Wymagania kwalifikacyjne
1	<u>Stanowiska nierobotnicze</u>		
1.1	Dyrektor Oddziału	-	Wyższe techniczne, ekonomiczne
1.2.	Zastępca Dyrektor Oddziału	-	Wyższe techniczne, ekonomiczne
1.3	Dyrektor Finansowy	22-24	Wyższe ekonomiczne
1.4	Dyrektor Rozwoju	22-24	Wyższe odpowiedniej specjalności
1.5	Dyrektor Produkcji	22-24	Wyższe techniczne
1.6	Główny Księgowy	-	Wyższe ekonomiczne
1.7.	Główny specjalista Oddziału	22-24	Wyższe odpowiedniej specjalności
1.8	Doradca	21-23	Wyższe odpowiedniej specjalności
1.9.	Główny specjalista	19-21	Wyższe odpowiedniej specjalności
1.10	Kierownik Biura-Główny Controller	19-21	Wyższe ekonomiczne
1.11	Kierownik Biura-Główny Inżynier	19-21	Wyższe odpowiedniej specjalności
1.12	Kierownik Biura	18-20	Wyższe odpowiedniej specjalności
1.13	Kierownik Wydziału	18-20	Wyższe techniczne
1.14	Dyżurny Inżynier Ruchu	16-18	Wyższe techniczne
1.15	Radca Prawny	19-21	Wyższe prawnicze+aplikacja radcowska
1.16	Kierownik Biura-Zastępca Pełnomocnika ds. Ochrony Informacji Niejawnych	16-18	Wyższe specjalistyczne + poświadczenie bezpieczeństwa + specjalne przeszkolenie (Dz. U. 182 poz 1228 z 2010 r.)
1.17	Zastępca Kierownika Biura	16-18	Wyższe odpowiedniej specjalności
1.18	Zastępca Kierownika Wydziału	16-18	Wyższe techniczne
1.19	Kierownik Działu	16-18	Wyższe odpowiedniej specjalności
1.20	Kierownik Oddziału	16-18	Wyższe techniczne
1.21	Pełnomocnik ds. zintegrowanych systemów zarządzania	15-17	Wyższe odpowiedniej specjalności
1.22	Zastępca Kierownika Oddziału	15-17	Wyższe techniczne
1.23	Administrator systemów informatycznych-projektant	14-16	Wyższe odpowiedniej specjalności + poświadczenie bezpieczeństwa + specjalne przeszkolenie (Dz. U. 182 poz 1228 z 2010 r.)

**Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna Spółka Akcyjna
- Oddział Zespół Elektrociepłowni Bydgoszcz**

1.24	Asystent Dyżurnego Inżyniera Ruchu	13-15	Wyższe techniczne
1.25	Szef Ochrony	13-15	Wyższe +licencja II stopnia (Dz. U. Nr 145 poz. 1221 z 2005 r. z późn. zmianami)
1.26	Controller	13-15	Wyższe odpowiedniej specjalności
1.27	Inspektor Nadzoru Budowlanego	13-15	Wyższe techniczne +uprawnienia wynikające z prawa budowlanego
1.28	Inspektor Nadzoru	12-14	Wyższe techniczne
1.29	Specjalista	13-15	Wyższe odpowiedniej specjalności
1.30	Inspektor Ochrony Radiologicznej	13-15	Wyższe techniczne
1.31	Inżynier	12-14	Wyższe techniczne
1.32	Kierownik Kancelarii	10-12	Wyższe
1.33	Mistrz	12-14	Średnie techniczne
1.34	Inspektor d/s Ochrony Informacji Niejawnych – Inspektor d/s Zarządzania Kryzysowego	12-14	Wyższe +poświadczenie bezpieczeństwa + specjalistyczne przeszkolenie (Dz. U. nr 182 poz. 1228 z 2010r.)
1.35	Inspektor Bezpieczeństwa Teleinformatycznego	12-14	Wyższe +poświadczenie bezpieczeństwa + specjalistyczne przeszkolenie (Dz. U. nr 182 poz. 1228 z 2010r.)
1.36	Inspektor ds. BHP	10-12	Średnie + wymagania (MP Nr 109 1997r.)
1.37	Księgowy	10-12	Średnie ekonomiczne
1.38	Ekonomista	10-12	Średnie ekonomiczne
1.39	Magazynier	10-12	Średnie
1.40	Samodzielny Referent	10-12	Średnie
1.41	Sekretarka	10-12	Średnie
1.42	Technik	10-12	Średnie techniczne
1.43	Zaopatrzeniowiec	10-12	Średnie techniczne
1.44	Archiwista	7-9	Średnie

2.

Stanowiska robotnicze

2.1	Dyspozytor	10-12	Średnie techniczne
2.2	Dyżurny	10-12	Średnie techniczne
2.3	Elektroenergetyk	10-12	Średnie techniczne
2.4	Elektromechanik	10-12	Średnie techniczne
2.5	Operator	10-12	Średnie techniczne
2.6	Maszynista kotłów, turbin	10-12	Średnie techniczne
2.7	Mechanik obchodowy	10-12	Średnie techniczne

**Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna Spółka Akcyjna
- Oddział Zespół Elektrociepłowni Bydgoszcz**

2.8	Monter	10-12	Średnie techniczne
2.9	Laborant	8-10	Średnie chemiczne
2.10	Dowódca zmiany	8-10	Średnie +licencja II stopnia (Dz. U. Nr 145 poz. 1221 z 2005 r. z późn. zmianami)
2.11	Maszynista lokomotyw	8-10	Zawodowe
2.12	Maszynista urządzeń	8-10	Zawodowe
2.13	Konserwator	7-9	Zawodowe
2.14	Wydawca Magazynowy	7-9	Zawodowe
2.15	Kierowca	7-9	Zawodowe
2.16	Operator Urządzeń Małej Poligrafii – Konserwator	7-9	Zawodowe
2.17	Ustawiacz wagonów	7-9	Zawodowe
2.18	Manewrowy	7-9	Zawodowe+uprawnienia kolejowe
2.19	Obchodowy	8-10	Zawodowe
2.20	Operator suwnicy	7-9	Zawodowe
2.21	Telefonista	5-7	Zawodowe telekomunikacyjne
2.22	Wartownik-konwojent	5-7	Podstawowe +licencja I stopnia (Dz. U. Nr 145 poz. 1221 z 2005 r. z późn. zmianami)
2.23	Robotnik Magazynowy	4-6	Podstawowe
2.24	Robotnik Gospodarczy	4-6	Podstawowe
2.25	Goniec	2-4	Podstawowe

ZASADY ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW

§ 1

1. Zaszeregowania pracowników do określonych kategorii dokonuje się na podstawie taryfikatora stanowiskowo-kwalifikacyjnego obowiązującego u Pracodawcy stanowiącego załącznik nr 1, do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.
2. Zaszeregowania stanowisk nieobjętych taryfikatorem wynikających z etatyzacji i bieżących zmian organizacyjnych dokonuje Pracodawca.
3. Postanowienia ust. 2 są podstawą aktualizacji taryfikatora.

§ 2

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 czas określony,
- c) stanowisk, na których wymagane są egzaminy kwalifikacyjne i odpowiednie uprawnienia, a pracownik jest w okresie zdobywania tych kwalifikacji i uprawnień.

§ 3

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 wykształcenia.

§ 5

1. W przypadku nowozatrudnionych pracowników na stanowiskach, na których wymagane są kwalifikacje „E”-eksploatacji, „D”-dozoru-zawiera się umowę na czas określony na okres przynajmniej 6 miesięcy w celu uzyskania wymaganych kwalifikacji.
2. Pracownikowi, o którym mowa w ust 1, który nie zdał egzaminu kwalifikacyjnego zostaje zaproponowane inne stanowisko wymagające niższych kwalifikacji lub nie zawiera się umowy o pracę.

§ 6.

1. W przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiskach, na których wymagane są kwalifikacje E”- eksploatacji, :D:-dozoru, a pracownik nie zdał egzaminu kwalifikacyjnego, zostaje on na piśmie zobowiązany do zdania egzaminu w okresie 6 miesięcy.
2. Pracownikowi, o którym mowa w ust 1, który nie zdał egzaminu w dodatkowym terminie, zostaje zaproponowane inne stanowisko wymagające niższych kwalifikacji.

§ 7

W przypadku zatrudnienia pracownika na stanowisku, tzw. łączonym, wymagającym dwuzawodowości, a każde ze stanowisk zaszeregowane jest do innej kategorii, pracownik uzyskuje kategorię stanowiska wyżej zaszeregowanego, natomiast w przypadku dwóch stanowisk równorzędnych - kategorię zaszeregowania tych stanowisk.

§ 8.

Poczynając od czwartego miesiąca nieprzerwanego pełnienia czasowego zastępstwa-pracownikowi na czas pełnienia tego zastępstwa przysługuje wynagrodzenie wyższe od dotychczas posiadanego, jednak nie niższe od najniższego przewidzianego dla zastępowanego stanowiska.

TABELA STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

§ 1

Tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego określa miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego dla kategorii zaszeregowania określonych w Taryfikatorze stanowiskowo-kwalifikacyjnym dla poszczególnych stanowisk pracy obowiązujących u Pracodawcy.

§ 2

Tabela, o której mowa w § 1 składa się z 24 kategorii zaszeregowania, przy czym każda kategoria określona została stawką minimalną i maksymalną.

§ 3

Stawka wynagrodzenia zasadniczego pracownika nie może być niższa od:

- 1) minimalnego wynagrodzenia ogłaszanego w Dzienniku Urzędowym RP „Monitor Polski” w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów do 15 września każdego roku na podstawie Ustawy z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. Nr 200 z 30.11.2002, poz. 1679).
- 2) minimalnej stawki ustalonej dla kategorii zaszeregowania pracownika w tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego.

§ 4

W przypadku, podwyższenia stawki minimalnego wynagrodzenia w trybie określonym w § 3 pkt. 1) - strony Układu zobowiązują się do rozpoczęcia rokowań nad dostosowaniem stawek zaszeregowania określonych w „Tabeli Stawek Wynagradzania Zasadniczego” do aktualnie obowiązującego minimalnego wynagrodzenia. Obowiązkowe rokowania dotyczyć będą tych kategorii zaszeregowania, w których stawka minimalna lub maksymalna będą niższe od stawki minimalnego wynagrodzenia ustalonego w wyżej wymienionym trybie.

§5

**TABELA STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO
w PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A.
Oddział Zespół Elektrociepłowni Bydgoszcz**

Kategoria zaszeregowania	Stawka minimum	Stawka maksimum
1	1 386	1 570
2	1 410	1 670
3	1 430	1 870
4	1 450	2 070
5	1 470	2 270
6	1 500	2 470
7	1 530	2 670
8	1 620	2 870
9	1 670	3 070
10	1 720	3 370
11	1 770	3 670
12	1 870	3 970
13	2 170	4 270
14	2 470	4 570
15	2 770	5 070
16	3 070	6 070
17	3 370	7 070
18	3 770	8 070
19	4 170	9 070
20	4 670	10 070
21	5 170	11 070
22	5 770	12 070
23	6 370	13 070
24	7 070	14 070

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 i 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 w strukturze organizacyjnej Pracodawcy 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 PRACY W SYSTEMIE PODSTAWOWYM – PRACA TRYZMIANOWA

1. W komórkach organizacyjnych Pracodawcy, gdzie technologia procesu produkcyjnego wymaga pracy przez 24 godziny na dobę i 7 dni w tygodniu, obowiązuje system pracy podstawowy – praca trzymianowa.
2. Rozkład pracy w systemie podstawowym – praca trzymianowa dla poszczególnych pracowników określają harmonogramy pracy, sporządzane na obowiązujące okresy rozliczeniowe i opracowane w oparciu o obowiązujące normy czasu pracy. Zainteresowanym pracownikom podaje się do wiadomości każdy harmonogram pracy nie później niż na tydzień przed rozpoczęciem pracy wyznaczonej tym harmonogramem.
3. Harmonogram pracy w systemie podstawowym – praca trzymianowa, wymaga uwzględnienia następujących zasad:
 - a) przeciętna tygodniowa norma czasu pracy wynosi 40 godzin,
 - b) przyjęty okres rozliczeniowy wynosi 3 miesiące,
 - c) przesuwanie zmian powinno być tak ustalone, aby pracownik miał zagwarantowane korzystanie co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy.
4. Zmiany w zaplanowanym harmonogramie pracy dopuszczalne są jedynie w sytuacjach długotrwałej nieobecności, urlopu lub choroby innego pracownika oraz w razie udzielania dni wolnych od pracy w zamian za pracę w dniu wolnym z tytułu 5-dniowego tygodnia pracy.
5. Zmiany w harmonogramie pracy w trakcie miesiąca wynikające z indywidualnych potrzeb pracownika, są możliwe wyłącznie po wcześniejszym uzgodnieniu i zatwierdzeniu zmiany przez kierownika komórki organizacyjnej.
6. O zmianach w harmonogramie pracy w trakcie miesiąca wynikających z uzasadnionych potrzeb pracodawcy, pracownik powinien być poinformowany z dwudniowym wyprzedzeniem.
7. Jeżeli pracownik wyraził pisemną zgodę na zatrudnienie go w przypadającym mu dniu wolnym od pracy i nie zgłosił się w tym dniu do pracy bez usprawiedliwienia, nieobecność jego należy traktować, jako nieobecność nieusprawiedliwioną. Nieobecność taka powoduje skutki, jakie przepisy prawne wiążą z nieobecnością nieusprawiedliwioną.
8. Pracownik zatrudniony w podstawowym systemie czasu pracy – praca trzymianowa, oddelegowany do pracy w systemie podstawowym – praca jednozmianowa z przyczyn leżących po stronie Pracodawcy, zachowuje uprawnienia wynikające z pracy trzymianowej i na czas oddelegowania prawo do wynagrodzenia liczonego jak za urlop wypoczynkowy.
9. W systemie podstawowym – praca trzymianowa urlopu wypoczynkowego udziela się na dni robocze wyznaczone harmonogramem pracy, opracowanym z zachowaniem obowiązujących norm czasu pracy.
10. W systemie podstawowym – praca trzymianowa istnieje zakaz zatrudniania ponad 8 godzin na dobę:
 - a) na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia,
 - b) pracownic w ciąży,
 - c) pracownic opiekujących się dzieckiem do lat 4, chyba, że wyrażą pisemną zgodę na taką pracę.

RODZAJE STANOWISK, KTÓRYCH ZAJMOWANIE NIE DAJE PRAWA DO ODDZIELNEGO WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ W GODZINACH NADLICZBOWYCH U PRACODAWCY

§ 1

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje pracownikom wymienionym w § 2 z zastrzeżeniem przepisu § 3.

Pracownicy zajmujący stanowiska określone w § 2 wykonują w razie konieczności pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

§ 2

Stanowiska pracy, o których mowa w § 1:

- a) Dyrektor Oddziału
- b) Zastępca Dyrektora Oddziału
- c) Dyrektorzy pionów
- d) Główny Księgowy
- e) Główny specjalista Oddziału
- f) Główny specjalista
- g) Kierownik Biura
- h) Kierownik Wydziału
- i) Dyżurny Inżynier Ruchu
- j) Kierownik Biura-Pełnomocnik Ochrony
- k) Kierownik Działu
- l) Kierownik Oddziału
- m) Pełnomocnik ds. zintegrowanych systemów zarządzania
- n) Szef Ochrony
- o) Kierownik Kancelarii Tajnej-Komendant Zakładowej Komendy Obrony Cywilnej
- p) Kierownik Kancelarii

§ 3.

Pracownikom zajmującym stanowiska określone w § 2, za wyjątkiem Dyrektora Oddziału, Zastępcy Dyrektora Oddziału, Głównego Księgowego przysługuje prawo do oddzielnego wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w soboty, niedzielę lub święto, jeżeli za pracę w tym dniu pracownik nie otrzymał innego dnia wolnego od pracy.

ZASADY PRYZNAWANIA DODATKOWEGO WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ W WARUNKACH SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA, SZCZEGÓLNIE UCIAŹLIWYCH 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 halach fabrycznych i pomieszczeniach zamkniętych, w których ze względów technologicznych utrzymuje się stale temperatura efektywna poniżej 10 TE lub powyżej 25 TE,
- 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.

Za każdą godzinę pracy w powyższych warunkach przysługuje dodatek w wysokości 5% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania, nie niższy niż to wynika z Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego.

§ 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) obniżonego lub podwyższonego ciśnienia wynikającego z procesu technologicznego,
- e) narażenia na działanie miejscowej wibracji, np. używanie ręcznych narzędzi pneumatycznych,
- f) wymagających nadmiernego wysiłku (wydatek energetyczny na zmianę roboczą przekraczający 1200 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, nie mniejszej niż to wynika z Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego.

§ 5

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

- a) na promieniowanie jonizujące,
- b) na działanie pól elektromagnetycznych wysokiej częstotliwości w zakresie od 0,1 do 300.000 MHz w strefie zagrożenia.

§ 6

Do czwartego stopnia szkodliwości dla zdrowia zalicza się prace wykonywane z benzydyną, alfa i beta naftyloaminą, chlorkiem winylu oraz innymi czynnikami o analogicznym jak wymienione substancje działaniu, o ile działanie to zostanie potwierdzone przez Instytut Medycyny Pracy.

W przypadku wystąpienia narażeń III i IV stopnia stosować się będzie postanowienia Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego.

§ 7

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.

§ 8

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

§ 9

Prace uznane za **szczególnie niebezpieczne**:

- a) na wysokości powyżej 2 m (poza stałymi pomostami roboczymi w tym rusztowaniach) i w wykopach o głębokości przekraczającej 2 m, jeżeli w przepisach o bezpieczeństwie pracy uznano je za niebezpieczne,
- b) związane z wytwarzaniem, stosowaniem, magazynowaniem i transportowaniem gazów i materiałów wybuchowych,
- c) wewnątrz zbiorników, aparatów, kanałów, studni itp. jeżeli wykonywanie tych prac wymaga specjalnego zezwolenia,
- d) przy urządzeniach elektrycznych znajdujących się pod napięciem powyżej 220 V, jeśli wykonywanie tych prac jest dopuszczone przepisami o bezpieczeństwie pracy w energetyce,
- e) związane z załadunkiem, rozładunkiem i transportem paliw płynnych oraz substancji żrących i parzących,
- f) pod ziemią lub pod wodą.

Za każdą godzinę pracy w powyższych warunkach przysługuje dodatek w wysokości 15% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania, nie niższy niż określony w Ponadzakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego.

§ 10

Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w warunkach szczególnie niebezpiecznych wypłaca się niezależnie od dodatkowego wynagrodzenia za pracę wykonaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia

i uciążliwych pod warunkiem, że pracownik nie otrzymuje dodatku za pracę niebezpieczną wypłacanego na podstawie innych przepisów.

§ 11

1. Prace wymienione w § 3 ust. .a , b oraz w § 4 ust. 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.

§ 12

Podstawą wypłaty dodatków za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia są wykazy godzin pracy w tych warunkach sporządzone przez kierowników komórek organizacyjnych, zweryfikowane i zaparaflowane przez służbę BHP.

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

Ustala się następujące zasady zlecenia pogotowia technicznego (domowego):

- 1) pogotowie może być zlecone na okres nie dłuższy niż 16 dni w ciągu kolejnych 31 dni lub na czas ogłoszenia hasła np. "ŻYWIOŁ", "AWARIA" itp.

Decyzję o wprowadzeniu pogotowia podejmuje Pracodawca.

- 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 których mowa w art. 132 i 133 Kodeksu pracy.

§ 3

Podstawę wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za pełnienie pogotowia technicznego (domowego) stanowi "zlecenie harmonogramu pełnienia pogotowia", zatwierdzone przez Pracodawcę. W zleceniu 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. 18 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 godziny faktycznie przepracowane w czasie pełnionego pogotowia - niezależnie od dodatkowego wynagrodzenia pracownikowi przysługuje wynagrodzenie obliczone zgodnie z obowiązującymi przepisami.

§ 8

Osobom zarządzającym w imieniu Pracodawcy, przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 18 Układu Zakładowego jedynie za pogotowie domowe pełnione w soboty, niedziele i święta.

DODATKOWE WYNAGRODZENIA I NAGRODY

§ 1

Pracownikom wypłacane są dodatkowe wynagrodzenia:

- 1) zryczałtowany miesięczny dodatek dla:
 - a) Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy w wysokości stanowiącej równowartość 30 godzin pracy osoby pełniącej tę funkcję,
 - b) Oddziałowego Społecznego Inspektora Pracy w wysokości stanowiącej równowartość 8 godzin pracy osoby pełniącej tę funkcję.
- 2) dodatkowe wynagrodzenie dla radców prawnych w wysokości 65 % kosztów zastępstwa sądowego zasądzonych na rzecz strony przez niego zastępowanej lub jej przyznanych w ugodzie, postępowaniu polubownym, arbitrażu zagranicznym lub w postępowaniu egzekucyjnym, jeżeli koszty te zostały ściągnięte od strony przeciwnej,
- 3) dodatek za szkolenie przywarsztatowe dla pracowników szkolących pracowników pełnoletnich, nie posiadających wymaganych kwalifikacji zawodowych na danym stanowisku. Dodatek ten jest wypłacany po pozytywnym zdaniu egzaminu przez szkolonego w wysokości 450 zł brutto.

§ 2

Pracodawca w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi, może wprowadzić inne dodatkowe wynagrodzenia i nagrody, jeżeli będzie to wynikało z jego potrzeb i znajdzie pokrycie w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.

§ 3

Pracodawca może utworzyć fundusz załogi z zysku. Nagroda z tego funduszu wypłacana będzie pracownikom w oparciu o „Regulamin zasad tworzenia, podziału i wypłaty nagrody z funduszu załogi”, uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi w odrębnym trybie.

§ 4

Nagrody przyznane przez Pracodawcę, określone w niniejszym załączniku nie są uzależnione od absencji pracownika z powodu choroby, opieki i macierzyństwa. Kwota nagrody nie wchodzi do podstawy wymiaru świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby, opieki i macierzyństwa.

ZASADY PRYZNAWANIA I WYPŁATY DODATKU ZA STAŻ PRACY

§ 1

Pracownikom przysługuje dodatek za staż pracy.

§ 2

1. Przez staż pracy rozumie się:

- 1) okres pracy u Pracodawcy,
- 2) okres pracy u wszystkich pracodawców funkcjonujących w obrębie Grupy Kapitałowej Polskiej Grupy Energetycznej S.A. i ich poprzedników oraz następców prawnych
- 3) okres poprzedniego zatrudnienia we wszystkich jednostkach organizacyjnych energetyki, jeżeli zmiana miejsca pracy nastąpiła w wyniku rozwiązania umowy o pracę na podstawie porozumienia stron lub wypowiedzenia przez Pracodawcę z przyczyn dotyczących zakładu pracy, zaliczony wg dotychczasowych przepisów do okresu zatrudnienia w energetyce,
- 4) okres urlopu wychowawczego, jeżeli pracownik korzystał z tego urlopu u Pracodawcy,
- 5) okres służby wojskowej, jeżeli pracownik odszedł do służby wojskowej i po jej ukończeniu podjął pracę u Pracodawcy w określonym przepisami terminie.

§ 3

1. Dodatek za staż pracy, jako procentowy składnik pochodny od wynagrodzenia zasadniczego, jest wypłacany za okresy miesięczne w terminach wypłat wynagrodzeń począwszy od pierwszego dnia miesiąca, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub jego wyższej stawki.
2. Dodatek za staż pracy wliczany jest do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby i świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz świadczeń chorobowych z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, na zasadach określonych w odrębnych przepisach

§ 4

Okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze w zakresie dodatku stażowego, zgodnie z art. 174 § 2 Kodeksu Pracy.

§ 5

Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje dodatek za staż pracy u Pracodawcy w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 6

Dodatek za staż pracy przysługuje w pełnej wysokości pod warunkiem nienaganej pracy.

§ 7

Pracownikowi nie przysługuje dodatek w miesiącu, w którym:

- 1) opuścił bez usprawiedliwienia choćby jeden dzień pracy,
- 2) Pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

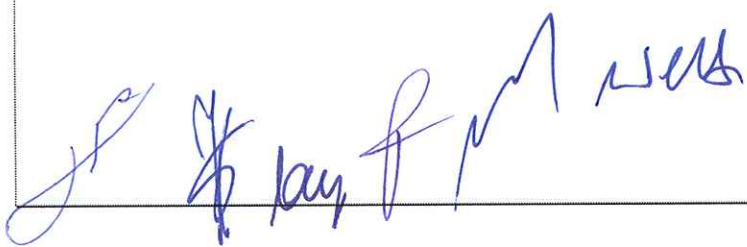
§ 8

Pracownika pozbawia się miesięcznego dodatku za staż pracy w przypadku stwierdzonego niewykonywania podstawowych obowiązków oraz rażącego naruszenia ustalonego porządku i dyscypliny pracy, Regulaminu Pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych a w szczególności:

- 1) opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia,
- 2) stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy.

§ 9

Prawo do dodatku za staż pracy pracownikowi podejmującemu pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy po przejściu na emeryturę lub rentę ustala się ponownie.



ZASADY REALIZACJI EKWIWALENTU PIENIĘŻNEGO ZA DEPUTAT WĘGLOWY

§ 1

Pracownik zatrudniony u Pracodawcy nabywa prawo do ekwiwalentu pieniężnego za deputat węglowy.

§ 2

Ekwiwalent pieniężny za deputat węglowy odpowiadający wartości 2 ton węgla rocznie jest wypłacany w miesięcznych ratach łącznie z wynagrodzeniem.

§ 3

W przypadku nieprzepracowania przez pracownika pełnego roku kalendarzowego wysokość należnego ekwiwalentu ustala się proporcjonalnie do okresu zatrudnienia. Za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy ekwiwalent pieniężny za deputat węglowy przysługuje w pełnej wysokości.

§ 4

Cenę węgla stanowiącą podstawę do ustalenia wysokości ekwiwalentu pieniężnego za deputat węglowy ustala na dany rok Pracodawca na podstawie przewidywanej średniej ceny węgla w danym roku kalendarzowym obejmującej koszty transportu.



ZASADY PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW

ROZDZIAŁ I

POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

Zasady dotyczą wszystkich pracowników zatrudnionych u Pracodawcy z wyłączeniem następujących pracowników:

- 1) Dyrektora Oddziału,
- 2) Zastępcy Dyrektora Oddziału,
- 3) Głównego Księgowego.

ROZDZIAŁ II

ZASADY TWORZENIA I URUCHAMIANIA FUNDUSZU PREMIOWEGO.

§ 2

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

§ 3

1. Kwotę funduszu premiowego ustala się na poziomie nie niższym niż 5 % płacy zasadniczej wszystkich pracowników objętych Układem, liczonej przy nominalnym czasie pracy, w podziale na komórki organizacyjne oraz samodzielne stanowiska pracy.
2. Poziom funduszu premiowego określa Pracodawca w zależności od możliwości finansowych.
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.

§ 4

1. Pracodawca może uruchomić oprócz funduszu premiowego dodatkowe kwoty do wysokości 5% miesięcznego funduszu premiowego, tworząc fundusz nagród Dyrektora Oddziału, dla wyodrębnionych zespołów pracowniczych za realizację dodatkowych zadań mających istotny wpływ na optymalizację osiąganych wyników gospodarczych.

2. Uruchomione, a niewypłacone kwoty funduszu nagród Dyrektora Oddziału, o których mowa w ust. 1 będą wykorzystane w okresach następnych.
3. Nagroda przyznana pracownikowi na podstawie § 4 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.

ROZDZIAŁ II

ZASADY USTALANIA I WYPŁATY PREMII INDYWIDUALNEJ

§ 5

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.

§ 6

1. Premia przysługuje za czas przepracowany.
2. Przy ustalaniu premii czas nieprzepracowany płatny z tytułu urlopów i innych zwolnień od pracy, za które pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, z wyłączeniem chorób i opiek sprawowanych nad osobami chorymi, traktuje się na równi z okresem wykonywania pracy.
3. W przypadku wystąpienia w danym miesiącu absencji z tytułu choroby lub opieki sprawowanej nad członkiem rodziny 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) z zastrzeżeniem ust.4.
4. W świetle postanowień ust. 3 premia jest należnością, której wypłata w proporcjonalnie zmniejszonej wysokości spowodowana jest nieobecnością w pracy z powodu choroby lub opieki.

§ 7

1. Podstawowymi kryteriami oceny pracownika, które skutkują obniżeniem lub pozbawieniem premii są:
 - 1) nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy,
 - 2) przebywanie w pracy w stanie po użyciu alkoholu, nietrzeźwości lub pod wpływem środków odurzających,
 - 3) zagarnięcie mienia pracodawcy lub mienia powierzonego pracownikowi przez pracodawcę,
 - 4) nie przedłożenie pracodawcy w nakazanym terminie wyniku okresowych badań lekarskich – z przyczyn zależnych od pracownika,

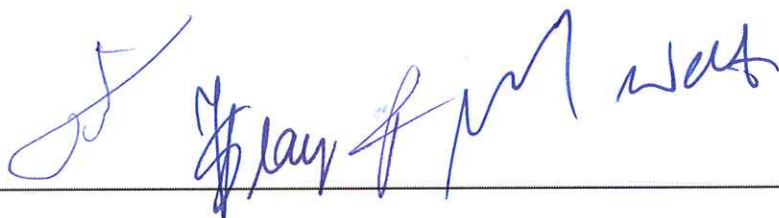
- 5) dopuszczenie się naruszenia obowiązków pracowniczych, określonych w Regulaminie pracy,
 - 6) zawinione go przez pracownika nie wywiązywania się z obowiązków pracowniczych,
 - 7) nieprzestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych.
 - 8) nieterminowe wykonywanie powierzonych zadań,
 - 9) zła jakość wykonania powierzonych zadań.
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 poziomie premii dla pracownika za dany miesiąc podejmuje kierownik komórki organizacyjnej lub bezpośredni przełożony dla samodzielnych stanowisk pracy.

ROZDZIAŁ III

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 8

1. Premie i nagrody wypłacane są za okresy miesięczne.
W przypadku zadań, których okres realizacji jest dłuższy niż miesiąc, bezpośredni przełożony może rozdysponować kwotę naliczonych premii i nagród w okresie kwartału obrotowego.
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.



REGULAMIN
tworzenia, podziału i wypłaty premii rocznej
w PGE GÓRNICTWO I ENERGETYKA KONWENCJONALNA SPÓŁKA AKCYJNA
- ODDZIAŁ ZESPÓŁ ELEKTROCIEPŁOWNI BYDGOSZCZ

Podstawa prawna:

1. Art. 17 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego z dnia 13 maja 1993 r. zarejestrowany w dniu 13 maja 1993 r. – jednolity tekst wpisany do Rejestru układów zbiorowych pracy w dniu 15 czerwca 1999 r. pod poz. Nr U – I/5 Protokółem dodatkowym NR 5, zawartym w dniu 24 maja 1999 r., obowiązującym od dnia 15 czerwca 1999 r.
2. Art. 24 niniejszego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy

Rozdział I

Postanowienia ogólne

Art. 1

§ 1.

Premia roczna jest świadczeniem przysługującym wszystkim pracownikom zatrudnionym w PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna Spółka Akcyjna - Oddział Zespół Elektrociepłowni Bydgoszcz. w roku, za który naliczany jest fundusz premii rocznej pod warunkiem spełnienia kryteriów określonych w Art. 5.

§ 2

Wypłata premii powinna być poprzedzona analizą możliwości płatniczych Pracodawcy oraz oceną wskaźników techniczno - ekonomicznych, których dynamika powinna wskazywać na usprawnienie działalności Pracodawcy w istniejących warunkach.

Rozdział II

Zasady tworzenia, podziału i uruchamiania premii rocznej.

Art. 2

§ 1

Fundusz premii rocznej tworzy Pracodawca w wysokości nie mniejszej niż 8,5% rocznego funduszu wynagrodzeń z roku ubiegłego u Pracodawcy.

§ 2

Podstawą do ustalenia wielkości funduszu, o którym mowa w § 1, jest wypłacony w roku kalendarzowym fundusz wynagrodzeń zarachowany w koszty Pracodawcy.

Art.3

§ 1

Fundusz premii rocznej za dany rok uruchamia się najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku.

§ 2

Decyzję o uruchomieniu wypłat z funduszu premii rocznej podejmuje Dyrektor Oddziału.

Rozdział III

Kryteria nagradzania

Art.4

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

Art. 5

§ 1

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.

§ 2

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.

Rozdział IV

Zasady ustalania i wypłaty premii indywidualnej

Art. 6

§ 1

Premie indywidualne przyznawane są w wielkościach kwotowych, obliczonych proporcjonalnie do należnych pracownikom wynagrodzeń za czas efektywnie przepracowany i nieprzepracowany płatny, z wyłączeniem wynagrodzenia i świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego

otrzymywanych za czas nieobecności w pracy z powodu choroby. Powyższe nie dotyczy chorób zawodowych oraz chorób spowodowanych wypadkami przy pracy.

§ 2

Podstawę wymiaru premii rocznej, zgodnie z postanowieniami § 1, 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. dodatkowego wynagrodzenia za szkolenie wewnątrzzakładowe,
4. dodatkowego wynagrodzenia dla radców prawnych z tytułu zastępstwa sądowego za koordynację obsługi prawnej,
5. nagrody jubileuszowej,
6. odprawy pieniężnej dla pracowników powołanych do zasadniczej lub okresowej służby wojskowej,
7. ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop,
8. ekwiwalentu pieniężnego za nie wykorzystane umundurowanie,
9. wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie z dodatkowym wynagrodzeniem za tę pracę.
10. odprawy pieniężne,
11. nagrody roczne przyznawane osobom, które pełniły funkcje Członków Zarządu w „PGE Zespole Elektrociepłowni Bydgoszcz S.A.”
12. nagrody roczne przyznawane Dyrektorowi Oddziału, Zastępcy Dyrektora Oddziału, Głównemu Księgowemu
13. premie bilansowe.

§ 3

Indywidualną premię roczną oblicza się mnożąc sumę składników wynagrodzenia rocznego każdego pracownika ustaloną zgodnie z § 1 i 2 przez wskaźnik wyrażający stosunek kwoty funduszu premii rocznej do sumy podstaw wymiaru premii rocznej.

§ 4

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

§ 5

W przypadku naruszenia obowiązków pracowniczych w roku, za który naliczona jest premia roczna, określonych w regulaminie pracy, o ile na pracownika uprzednio nie była nałożona z tej przyczyny kara porządkowa (np.: upomnienie, nagana) - 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.

Rozdział V

Postanowienia końcowe

Art. 7

§ 1

Wyjaśnień z zakresu unormowań wprowadzonych niniejszym regulaminie jak i stosowanych kryteriów przy ustalaniu przyznanej premii rocznej udzielają pracownikom ich bezpośredni przełożeni.

§ 2

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

§ 3

Złożone przez pracowników odwołania podlegają rozpatrzeniu przez Dyrektora Oddziału z udziałem przedstawicieli organizacji związkowych.

Art. 8

Niniejszy Regulamin wchodzi w życie z dniem rejestracji i ma zastosowanie do wypłat premii rocznej począwszy od wypłaty za rok 2010.



ZASADY I NORMY KORZYSTANIA Z ENERGII ELEKTRYCZNEJ

§ 1

Pracownikom zatrudnionym u Pracodawcy, przysługuje prawo do korzystania z energii elektrycznej w ilości nieprzekraczającej 3000 kWh w roku i średnio miesięcznie 250 kWh na zasadach określonych w § 2 i § 3, w nie więcej niż dwóch układach pomiarowych, wskazanych przez pracownika.

§ 2

Odpłatność za zużycie 1 kWh energii elektrycznej, w ilości określonej w § 1, stanowi 20 % wartości cen i stawek opłat za energię elektryczną i składnika zmiennego opłat przesyłowej normalnej ogólnie obowiązującej taryfy dla gospodarstw domowych. Pozostałą część odpłatności ponosi Pracodawca.

§ 3

Za energię elektryczną zużytą w ilości ponad 250 kWh średnio miesięcznie w rok pracownik płaci wg taryfy ogólnie obowiązującej dla gospodarstw domowych. Rozliczenia następują w okresach dwunastomiesięcznych.

§ 4

Pracownik nabywa prawo do korzystania z energii elektrycznej na zasadach § 1, §2 i §3 po przepracowaniu roku u Pracodawcy.

§ 5

Pracownik zatrudniony poprzednio u Pracodawcy uprawnionego do stosowania Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego, nabywa prawo do korzystania z energii elektrycznej według zasad określonych w §1 z dniem podjęcia pracy u Pracodawcy, jeżeli:

- a) stosunek pracy u poprzedniego Pracodawcy nie został rozwiązany bez wypowiedzenia z winy pracownika,
- b) łączny nieprzerwany okres zatrudnienia u Pracodawców uprawnionych do stosowania Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego wyniósł, co najmniej rok; okres zatrudnienia traktowany jest, jako nieprzerwany, jeżeli przerwa w pracy była krótsza niż 3 miesiące.

§ 6

Pracownik traci uprawnienie do taryfy pracowniczej w przypadku udowodnienia mu nielegalnego poboru energii elektrycznej.

ZASADY PRACY ZATRUDNIONYCH W SYSTEMIE RÓWNOWAŻNEGO CZASU PRACY

1. Do pracowników zatrudnionych w systemie równoważnego czasu pracy stosuje się przedłużony do 12 godzin dobowy wymiar czasu pracy.
2. Praca ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, o którym mowa w ust. 1, a także praca wykraczająca powyżej przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
3. Harmonogram pracy w równoważnym czasie pracy, wymaga uwzględnienia następujących zasad:
 - a. przeciętna tygodniowa norma czasu pracy wynosi 40 godzin,
 - b. przyjęty okres rozliczeniowy wynosi 3 miesiące,
 - c. przesuwanie zmian powinno być tak ustalone, aby pracownik miał zagwarantowane korzystanie, co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy.
4. Zmiany w zaplanowanym harmonogramie pracy dopuszczalne są jedynie w sytuacjach długotrwałej nieobecności, urlopu lub choroby innego pracownika oraz w razie udzielania dni wolnych od pracy w zamian za pracę w dniu wolnym z tytułu 5-dniowego tygodnia pracy.
5. Harmonogram, na dany okres rozliczeniowy zostaje przedstawiony i wręczony pracownikom tydzień przed rozpoczęciem pracy wyznaczonej tym harmonogramem.
6. Zmiany w harmonogramie w trakcie miesiąca wynikające z indywidualnych potrzeb pracownika są możliwe wyłącznie po wcześniejszym uzgodnieniu i zatwierdzeniu zmiany przez przełożonego.
7. O zmianach w harmonogramie w trakcie miesiąca wynikających z uzasadnionych potrzeb pracodawcy pracownik winien być poinformowany z 2 dniowym wyprzedzeniem.
8. Jeżeli pracownik wyraził pisemną zgodę na zatrudnienie go w dniu wolnym od pracy i nie stawiał się w tym dniu do pracy, nieobecność uznaje się za nieusprawiedliwioną, chyba, że nieobecność tą usprawiedliwił zgodnie z zasadami wynikającymi z przepisów dotyczących usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

WARUNKI ZATRUDNIENIA, WYNAGRADZANIA ORAZ INNYCH ŚWIADCZEŃ WYNIKAJĄCE Z „PAKIETU GWARANCJI SOCJALNYCH DLA PRACOWNIKÓW ZESPOŁU ELEKTROCIĘPŁOWNI BYDGOSZCZ SPÓŁKA AKCYJNA”

Rozdział 1.

Określenie terminów używanych w Załączniku

§ 1

Ileć w Załączniku nr 16 jest mowa o:

- 1) Spółce – rozumie się przez to „PGE Zespół Elektrociepłowni Bydgoszcz Spółka Akcyjna” oraz jej poprzedników i następców prawnych,
- 2) Pracodawcy - rozumie się przez to PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna Spółka Akcyjna - Oddział Zespół Elektrociepłowni Bydgoszcz, oraz jego następców i poprzedników prawnych w tym „PGE Zespół Elektrociepłowni Bydgoszcz Spółka Akcyjna”,
- 3) Pracownikowi - rozumie się przez to osoby zatrudnione w „Zespole Elektrociepłowni Bydgoszcz Spółka Akcyjna” na podstawie umowy o pracę w dniu zawarcia Pakietu Gwarancji Socjalnych, których umowy o pracę nie zostały wypowiedziane lub nie wygasły przed dniem Nabycia Akcji,
- 4) Okresie Gwarantowanym – rozumie się przez to okres, w którym będzie obowiązywać Gwarancja Zatrudnienia rozumiana, jako zobowiązanie Pracodawcy do zapewnienia stałego zatrudnienia dla Pracowników z wyłączeniem przypadków wyszczególnionych w Pakiecie Gwarancji Socjalnych,
- 5) Pakiecie Gwarancji Socjalnych lub Pakiecie Socjalnym – rozumie się przez to „Pakiet Gwarancji Socjalnych dla pracowników Zespołu Elektrociepłowni Bydgoszcz Spółka Akcyjna” zawarty w dniu 11 grudnia 2006 roku pomiędzy Spółką „Elektrownie Szczytowo-Pompowe” S.A. z siedzibą w Warszawie ul. Ogrodowa 59a a Zakładowymi Organizacjami Związkowymi działającymi w Zespole Elektrociepłowni Bydgoszcz Spółka Akcyjna z siedzibą w Bydgoszczy,
- 6) Gwarancji Zatrudnienia – rozumie się przez to zobowiązanie Pracodawcy, że w Okresie Gwarantowanym umowy Pracowników objętych Pakietem Gwarancji Socjalnych nie będą jednostronnie przez Pracodawcę wypowiedziane, zmieniane w zakresie warunków pracy i płacy z wyłączeniem przypadków wyszczególnionych w § 2 ust.2,
- 7) Nabyciu Akcji – rozumie się przez to nabycie przez Spółkę „Elektrownie Szczytowo-Pompowe S.A.” z siedzibą w Warszawie pakietu akcji „Zespołu Elektrociepłowni Bydgoszcz Spółka Akcyjna” na podstawie umowy sprzedaży akcji, które nastąpiło z Dniem Zamknięcia,
- 8) Dniu Zamknięcia – rozumie się przez to dzień, w którym nastąpiło wydanie i przeniesienie własności akcji „Zespołu Elektrociepłowni Bydgoszcz Spółka Akcyjna” na rzecz Spółki „Elektrownie Szczytowo-Pompowe S.A.” z siedzibą w Warszawie, co nastąpiło w dniu 27.02.2007 r.
- 9) Związkach Zawodowych – rozumie się przez to organizacje związkowe działające w Spółce w dniu zawarcia Pakietu Gwarancji Socjalnych, zwane również „Stroną”;
 - Komisję Międzyzakładową Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” przy Zespole Elektrociepłowni Bydgoszcz S.A.,
 - Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego Zespołu Elektrociepłowni Bydgoszcz SA,
 - Związek Zawodowy Pracowników Dozoru Elektrociepłowni,

- Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Energetyków przy Zespole Elektrociepłowni Bydgoszcz S.A.,

10) PZUP – oznacza Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników przemysłu energetycznego z dnia 13 maja 1993 wpisany do Rejestru Ponadzakładowych Układów Zbiorowych Pracy w dniu 26 września 1995 roku z późniejszymi zmianami.

Rozdział 2. Gwarancja Zatrudnienia

§ 2

1. Pracodawca zobowiązuje się, do utrzymania zatrudnienia u Pracodawcy każdego z Pracowników na warunkach pracy i płacy nie gorszych niż obowiązujące Pracowników w dniu zawarcia Pakietu, nie dokonując wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn nieleżących po stronie Pracowników wobec:
 - a) Pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony w Spółce lub w przedsiębiorstwie państwowym, z którego w wyniku komercjalizacji powstała Spółka ze stażem pracy do dziesięciu (10) lat – przez okres sześciu (6) lat od dnia Nabycia Akcji;
 - b) Pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony w Spółce lub w przedsiębiorstwie państwowym, z którego w wyniku komercjalizacji powstała Spółka ze stażem pracy dziesięć (10) lat i więcej – przez okres dziesięciu (10) lat od dnia Nabycia Akcji;
 - c) Pracowników zatrudnionych na czas określony - w okresie od dnia Nabycia Akcji do dnia upływu terminu, na który umowa o pracę została zawarta.
2. Gwarancja Zatrudnienia nie obejmuje rozwiązania umowy o pracę z Pracownikiem objętym Gwarancją Zatrudnienia w następujących przypadkach:
 - a) wypowiedzenia umowy o pracę przez Pracownika,
 - b) rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia stron,
 - c) osiągnięcia przez Pracownika wieku emerytalnego, uzyskania prawa do wcześniejszej emerytury lub przejścia na rentę,
 - d) rozwiązania umowy o pracę z winy Pracownika na podstawie art.52 Kodeksu pracy,
 - e) rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 53 Kodeksu pracy, za wyjątkiem przypadku, w którym niezdolność do pracy Pracownika jest spowodowana niezawinionym przez Pracownika wypadkiem przy pracy, bądź chorobą zawodową,
 - f) rozwiązania umowy o pracę z upływem czasu, na który była zawarta, w tym umowy o zastępstwo lub z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania została zawarta,
 - g) Pracowników zajmujących w okresie obowiązywania Pakietu Socjalnego stanowisko w Zarządzie Spółki i stanowisk: Głównego Księgowego, Dyrektora Finansowego, Dyrektora Rozwoju i Dyrektora Produkcji.
 - h) rozwiązania umowy o pracę z Pracownikiem w wyniku nie przyjęcia przez Pracownika wypowiedzenia zmieniającego, jeżeli zaoferowano Pracownikowi pracę w Spółce na terenie powiatu grodzkiego Bydgoszcz, zgodną z jego kwalifikacjami z zachowaniem wynagrodzenia nie gorszego niż przed dokonaniem wypowiedzenia, z zastrzeżeniem § 3 ust.5,
 - i) rozwiązania stosunku pracy przez Pracownika w trybie art. 23¹ § 4 Kodeksu pracy, pod warunkiem, że:
 - i) Pracownikowi przysługują prawa opisane w załączniku nr 16 do Układu Zakładowego,
 - ii) Pracodawca przeprowadzi w całości procedurę związaną z zawarciem porozumienia określonego w art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych.
 - j) rozwiązania umowy o pracę z tytułu nabycia przez Pracownika prawa do renty z tytułu

niezdolności do pracy, z wyłączeniem choroby zawodowej, w wypadku, której Pracownikowi przysługuje odszkodowanie.

3. Ograniczenia w stosowaniu Gwarancji Zatrudnienia będą stosowane bez naruszania uprawnień pracowników podlegających szczególnej ochronie zgodnie z przepisami Ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych.
4. Strony uzgadniają, że w razie rozwiązania przez Pracownika umowy na podstawie art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy, Pracownikowi będzie przysługiwać odszkodowanie związane z naruszeniem Gwarancji Zatrudnienia, jeśli zaistniały przesłanki, o których mowa w art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy, z zastrzeżeniem ust. 6 oraz ust. 7.
5. Pracownik przed rozwiązaniem umowy o pracę, na piśmie poinformuje Pracodawcę o zaistnieniu przesłanek określonych ust. 5 i wyznaczy termin do zaprzestania naruszania podstawowych obowiązków wobec Pracownika.
6. Jeżeli pomimo bezskutecznego upływu terminu określonego w ust. 6 w dalszym ciągu ma miejsce uporczywe i ciężkie naruszanie podstawowych obowiązków wobec Pracownika, to Pracownikowi przysługuje prawo rozwiązania umowy o pracę na zasadach art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy.
7. Postanowienia ustępów poprzedzających nie naruszają prawa Pracownika do natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ bez wyczerpania powyższej procedury, lecz w tym przypadku Pracownikowi nie przysługuje odszkodowanie związane z naruszeniem Gwarancji Zatrudnienia.
8. W przypadku podjęcia przez Pracodawcę decyzji o wprowadzeniu programu dobrowolnych odejść (PDO), program ten zostanie przedstawiony do konsultacji Związkom Zawodowym celem umożliwienia im zajęcia stanowiska w takim zakresie, w jakim program ten dotyczyć będzie zbiorowych interesów i praw Pracowników.
9. W przypadku reorganizacji Pracodawcy, skutkującej transferem Pracowników w trybie art. 23¹ KP, Pracodawca przeprowadzi w całości procedurę związaną z zawarciem porozumienia określonego w art. 26¹ Ustawy o związkach zawodowych, celem zawarcia tzw. porozumienia o warunkach przejścia, które zapewni Pracownikom objętym Pakietem Gwarancji Socjalnych zachowanie wszelkich uprawnień z niego wynikających w niezmienionym zakresie.

Rozdział 3.

Odszkodowania z tytułu naruszenia Gwarancji Zatrudnienia

§ 3

1. W przypadku naruszenia Gwarancji Zatrudnienia przez Pracodawcę tj. zobowiązania określonego w § 2 i zwolnienia przez Pracodawcę Pracownika przed upływem Okresu Obowiązywania Gwarancji Zatrudnienia, Pracodawca zobowiązuje się do wypłaty Pracownikowi odszkodowania w wysokości kwoty odpowiadającej ilości miesięcy pozostających od dnia rozwiązania z Pracownikiem stosunku pracy do upływu Okresu Obowiązywania Gwarancji Zatrudnienia, pomnożonej przez przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto danego Pracownika za okres ostatnich trzech miesięcy, obliczone jak za urlop wypoczynkowy jednak nie mniej niż dwudziestoczekrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia u Pracodawcy na dzień rozwiązania umowy o pracę. Dla celów powyższego postanowienia, każdy miesiąc rozpoczęty uważa się za pełny miesiąc, staż pracy

ustala się na dzień ustania stosunku pracy.

2. Odszkodowanie określone w ust.1 przysługuje niezależnie od odpraw i innych świadczeń wynikających z przepisów prawa.
3. Wypłacone przez Pracodawcę odszkodowanie z tytułu naruszenia Gwarancji Zatrudnienia nie będzie uwzględniane przy obliczaniu wzrostu przeciętnego wynagrodzenia u Pracodawcy.
4. Określone w ust.1 odszkodowanie płatne jest w terminie 7 dni od dnia rozwiązania umowy o pracę.
5. Przy wypowiedzeniu umowy o pracę przez Pracodawcę z przyczyn dotyczących zakładu pracy i jednoczesnego zaistnienia warunków do uzyskania przez danego Pracownika świadczenia przedemerytalnego określonego w ustawie o świadczeniach przedemerytalnych oraz uzyskania pisemnej zgody tegoż Pracownika na przyjęcie wypowiedzenia – Pracodawca zobowiązuje się do wypłaty odszkodowania wyrównawczego na rzecz pracownika.
6. Odszkodowanie wyrównawcze określone w ust.5 będzie iloczynem miesięcy pozostałych do nabycia uprawnień emerytalnych i kwoty będącej różnicą pomiędzy wynagrodzeniem pracownika liczonym jak za urlop wypoczynkowy a kwotą świadczenia przedemerytalnego.
7. Określone w ust.5 odszkodowanie płatne jest w terminie 7 dni od dnia rozwiązania umowy o pracę.
8. Gwarancją Zatrudnienia objęci są również Pracownicy przebywający na urloпах macierzyńskich i wychowawczych, bezpłatnych oraz odbywający zasadniczą lub okresową służbę wojskową, o ile powrócą do pracy u Pracodawcy zgodnie z obowiązującymi przepisami, lecz w tym wypadku Gwarancja Zatrudnienia będzie trwała od dnia powrotu do pracy do końca Okresu Gwarantowanego.
9. Pracodawca zobowiązuje się do preferencji w zatrudnianiu u Pracodawcy byłych Pracowników za wyjątkiem osób, z którymi rozwiązano umowę w trybie art. 52 Kodeksu pracy.

Rozdział 4.

Zakaz zmiany charakteru umowy o pracę Szczególna ochrona Pracowników w okresie przedemerytalnym

§ 4

1. Pracodawca nie będzie dokonywał zmian umowy o pracę Pracownika zawartej na czas nieokreślony na umowę na czas określony.
2. Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę Pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Jeśli jednak Pracownik w dniu podpisania Pakietu Socjalnego pracował u Pracodawcy przez okres dwudziestu lat, to, jeśli w momencie upływu Gwarancji Zatrudnienia, o których mowa w treści Pakietu brakować mu będzie do osiągnięcia wieku emerytalnego nie więcej niż sześć lat, to ochrona przedemerytalna rozciąga się na okres do osiągnięcia wieku emerytalnego.

Rozdział 5. Gwarancje Płacowe

§ 5

1. Pracodawca gwarantuje wzrost przeciętnego, miesięcznego wynagrodzenia w PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna Spółka Akcyjna - Oddział Zespół Elektrociepłowni Bydgoszcz ustalonego na bazie wykonania funduszu wynagrodzeń za rok poprzedni, corocznie, co najmniej o maksymalny roczny wskaźnik przyrostu przeciętnego, miesięcznego wynagrodzenia ustalonego przez Komisję Trójstronną na podstawie przepisów ustawy z dnia 16 grudnia 1994r. o negocjacyjnym systemie wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1995r., Nr1, poz.2 ze zm.).
2. W związku z utratą mocy prawnej przepisów wykonawczych przywołanych powyżej, strony niniejszego ZUZP postanawiają do czasu wypracowania nowego zapisu, uwzględniającego zmianę stanu prawnego i w następstwie wprowadzenia go do ZUZP protokołem dodatkowym, stosować zasady zawarte w ust 3.
3. Wysokość wzrostu funduszu wynagrodzeń osobowych oraz zasady przeszeręgowań ustalane są każdorazowo na dany rok pomiędzy Pracodawcą, a zakładowymi organizacjami związkowymi w formie porozumienia płacowego z zastosowaniem Art.30 ust. 4 i 5 ustawy z dnia 23 maja 1991r o związkach zawodowych

Rozdział 6. Gwarancje Socjalne

§ 6

1. Przez okres obowiązywania Pakietu Socjalnego coroczny odpis na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych wynosić będzie, co najmniej dwukrotność odpisu podstawowego w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 1996 r., Nr 70, poz. 335 z późniejszymi zmianami.).
2. W razie śmierci Pracownika na skutek wypadku przy pracy rodzinie niezależnie od świadczenia wynikającego z polisy ubezpieczeniowej przepisów PUZP zostanie wypłacona odprawa pośmiertna w wysokości trzydziestu pięciu tysięcy złotych. Odprawę pośmiertną wypłaca rodzinie zmarłego Spółka, niezależnie od zasiłku pogrzebowego z ubezpieczenia społecznego.
3. Kasa Zapomogowo-Pożyczkowa zostanie utrzymana na zasadach obowiązujących w dniu zawarcia Pakietu. Pracodawca udostępni środki lokalowe i techniczne w dotychczasowym zakresie w celu umożliwienia działania na terenie Pracodawcy Pracowniczej Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej, w zakresie jej statutowej działalności.
4. Pracodawca zobowiązuje się do utrzymania u Pracodawcy istniejącej zakładowej służby zdrowia i zagwarantowania bezpłatnej opieki medycznej służącej zachowaniu, przywróceniu i poprawie zdrowia Pracowników i ich rodzin.
5. Badania okresowe zostaną utrzymane na zasadach nie gorszych od obowiązujących w dniu zawarcia Pakietu Gwarancji Socjalnych.

6. Pracodawca zapewni możliwość korzystania z podstawowej opieki medycznej lub pokrycie kosztów opieki medycznej dla Pracowników i ich rodzin, w tym możliwość nieodpłatnego korzystania przez w/w uprawnionych z pomocy dentystycznej, na zasadach obowiązujących w Spółce w dniu podpisania Pakietu Socjalnego.
7. Pracodawca zapewni sfinansowanie obejmującej Pracowników i ich rodziny dodatkowej opieki medycznej, nieobejmującej świadczeń wynikających z przepisów prawa pracy i aktów normatywnych obowiązujących u Pracodawcy, w wysokości nie mniejszej niż sto złotych miesięcznie na jednego Pracownika. Formy dodatkowej opieki medycznej ustalane będą przez Pracodawcę w porozumieniu z działającymi u Pracodawcy związkami zawodowymi.
8. Pracodawca zobowiązuje się do utrzymania pozostałych gwarancji socjalnych w zakresie i na poziomie nie gorszym od istniejących na dzień zawarcia Pakietu Gwarancji Socjalnych, w tym zasad dowozu pracowników do pracy (z wyjątkiem refundacji kosztów biletów miesięcznych), oraz zapewnienia bezpłatnych miejsc parkingowych przed poszczególnymi zakładami.
9. Pracodawca gwarantuje, że Pracownicy, którzy przepracowali u Pracodawcy odpowiednio 15, 20, 25, 30 i 35 lat i więcej będą mieli prawo do corocznego, dodatkowego, płatnego urlopu w wymiarze odpowiednio: 1, 2, 3, 4 i 5 dni roboczych.
10. Pracodawca zobowiązuje się do dofinansowania Pracowniczych Programów Emerytalnych i sfinansowania składki podstawowej pracownika-uczestnika PPE, w wysokości nie niższej niż w dniu podpisania niniejszego Układu Zakładowego, na zasadach określonych w Umowie Zakładowej zawartej między Spółką, a związkami zawodowymi działającymi w Spółce.

Rozdział 7. Bezpieczeństwo i higiena pracy

§ 7

1. Pracodawca zobowiązuje się do przestrzegania obowiązującej w Spółce w dniu zawarcia Pakietu Socjalnego polityki mającej na celu polepszenie bezpieczeństwa i warunków pracy w miejscu pracy oraz zminimalizowanie ryzyka występowania wypadków przy pracy i powstawania chorób zawodowych, w szczególności poprzez:
 - a) zapewnienie Pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i ochrony przed zagrożeniem zdrowia i życia wynikających z warunków pracy oraz zapewnienia ochrony przeciwpożarowej w zakładzie,
 - b) przestrzeganie przepisów, zasad bhp, ochrony życia i zdrowia Pracowników oraz zapewnienie ochrony przeciwpożarowej zamieszczonych w przepisach szczególnych, Regulaminie Pracy i innych aktach wewnętrznych.
2. Pracodawca zobowiązuje się we współpracy ze Związkami Zawodowymi oraz Społecznym Inspektorem Pracy podjąć w uzasadnionych przypadkach kroki zmierzające do podniesienia poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony zdrowia pracowników oraz systematycznego polepszania warunków ich pracy, wykorzystując odpowiednie środki i metody dostępne na rynku.

Rozdział 8. Szkolenia i przekwalifikowania

§ 8

1. Pracodawca zobowiązuje się do realizowania wszechstronnych programów szkoleniowych dla Pracowników Spółki według standardów Pracodawcy. Programy te będą dostosowane do potrzeb Pracodawcy i do potrzeb rozwoju zawodowego Pracowników.
2. Jeżeli w związku ze zmianami organizacyjnymi, technicznymi lub technologicznymi u Pracodawcy, zachodzi potrzeba likwidacji albo przekształcenia stanowiska pracy, a zatrudnionemu na nim Pracownikowi zaproponowane zostanie nowe lub zmodyfikowane stanowisko, a Pracownik nie posiada kwalifikacji do pracy na nowym lub zmodyfikowanym stanowisku, Pracodawca umożliwi mu przekwalifikowanie się lub przyuczenie do pracy na nowych warunkach.
3. W przypadku konieczności obsadzania nowych stanowisk pracy u Pracodawcy, w pierwszej kolejności obsadzane one będą przez już zatrudnionych Pracowników, a koszty przekwalifikowania pokryje Pracodawca o ile w ocenie Pracodawcy zatrudnienie i przeszkolenie Pracownika będzie rokowało właściwe wykonywanie obowiązków na danym stanowisku pracy oraz będzie uzasadnione względami ekonomicznymi.
4. Koszty przekwalifikowania lub przyuczenia do pracy pokrywa Pracodawca.
5. Przekwalifikowanie lub przyuczenie do pracy nie może trwać dłużej niż jest to konieczne do przekwalifikowania. W przypadkach uzasadnionych programem szkolenia okres ten może być przedłużony za zgodą Pracodawcy.
6. Związki Zawodowe będą wspierać starania Pracodawcy w celu przekwalifikowania Pracowników stosownie do potrzeb Pracodawcy. Pracodawca poinformuje Związki Zawodowe o planach szkoleniowych i grupie objętych nimi Pracowników.
7. Przekwalifikowanie Pracowników będzie wymagało zasięgnięcia opinii Związków Zawodowych, chyba, że dany Pracownik sam wyrazi zgodę na przekwalifikowanie.

Rozdział 9. Związki Zawodowe

§ 9

1. Pracodawca zobowiązuje się do zapewnienia organizacjom związkowym działającym u Pracodawcy warunków do prowadzenia działalności związkowej zgodnie z Ustawą o Związkach Zawodowych z dnia 23 maja 1991r., PUZP, Układzie Zakładowym oraz porozumieniem z dnia 25 marca 2004 roku zawartym pomiędzy Związkami Zawodowymi a Zarządem Spółki. Koszty działalności organizacji związkowych u Pracodawcy pokrywane będą w zakresie ustalonym przepisami ustawowymi, w ramach rocznych budżetów uzgadnianych przez Związki Zawodowe z Pracodawcą. Budżety będą uwzględniały między innymi wydatki na zakup/naprawę zestawów komputerowych, kserokopiarek, faksów, prenumeratę prasy, koszty telekomunikacji, delegacji członków Związków Zawodowych, udział w konferencjach, szkoleniach, wyborach, wynajem potrzebnych sal.

2. Strony ustalają prawo Związków Zawodowych do organizowania raz na miesiąc zebrań członków Związków Zawodowych na terenie Pracodawcy, w ilości do trzech godzin, w godzinach pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia uczestników takich zebrań wskazanych przez organizujące zebrania Związki Zawodowe, pod warunkiem powiadomienia Pracodawcy o dacie i miejscu zebrania z trzydniowym wyprzedzeniem.
3. Strony ustalają, że każdy ze Związków Zawodowych ma prawo do odbywania szkoleń w wymiarze i zakresie ustalonym, co roku, 4 razy w roku do 12 dni szkolenia, każdorazowo dla grupy do 20 osób z każdego ze Związków Zawodowych. Koszty szkoleń w całości pokryje Pracodawca, w szczególności zwrot kosztów będzie następował wedle przyjętych do dnia podpisania Pakietu Gwarancji Socjalnych zasad, w szczególności w zakresie przejazdów samochodowych będzie zwracana tzw. kilometrówka, a w zakresie przejazdów kolejowych koszt biletu I klasy.
4. Strony ustalają prawo Związków Zawodowych do organizowania zebrań organów statutowych związków, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia uczestników i w ramach czasu pracy.
5. Pracodawca zapewnia powyższe prawa działając w zaufaniu do Związków Zawodowych, że będą one używane zgodnie z ich celem.
6. Pracodawca zapewni na poziomie nie gorszym od istniejącego w dniu podpisania Pakietu Gwarancji Socjalnych utrzymanie warunków lokalowych niezbędnych dla prowadzenia działalności związkowej, będących na dzień zawarcia Pakietu Socjalnego w posiadaniu lub użytkowaniu Związków Zawodowych, w tym utrzyma bezpłatną formę korzystania przez Związek Zawodowy z w/w lokali.
7. Strony ustalają prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w Zarządzie Związku Zawodowego przysługujące jednemu pracownikowi, jeżeli Związek Zawodowy liczy od 100 do 250 członków oraz dwóm pracownikom, jeżeli Związek Zawodowy liczy ponad 250 członków.

Rozdział 10 **Postanowienia końcowe**

§ 10

1. Postanowienia niniejszego Załącznika nr 16 obowiązują przez okres obowiązywania Pakietu Gwarancji Socjalnych, tj. 10 lat od Dnia Zamknięcia tj. od dnia 27.02.2007 r., z zastrzeżeniem zachowania ochrony przedemerytalnej przez okres ustalony zgodnie z § 4
2. Jeżeli jakiegokolwiek postanowienia niniejszego Załącznika nr 16 są bardziej korzystne od postanowień Układu Zakładowego, stosuje się postanowienia Załącznika nr 16.
3. Strony zgodnie oświadczają, iż na (6) sześć miesięcy przed upływem terminu obowiązywania Załącznika nr 16 podejmą rozmowy, co do ustalenia zasad dalszej współpracy.
4. Strony postanawiają, że w przypadku utraty mocy prawnej przepisów ustawowych przywoływanych w Załączniku nr 16, Strony przystąpią do negocjacji celem wypracowania nowego porozumienia uwzględniającego zmiany stanu prawnego.

**ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY
DLA PRACOWNIKÓW PGE GÓRNICTWO I ENERGETYKA KONWENCJONALNA SPÓŁKA
- AKCYJNA ODDZIAŁ ZESPÓŁ ELEKTROCIEPŁOWNI BYDGOSZCZ**

SPIS TREŚCI

Część ogólna		3
Część I	Postanowienia wstępne	4
Część II	Czas pracy	6
Część III	Zakładowy system wynagradzania	7
<i>Rozdział I</i>	Postanowienia ogólne	7
<i>Rozdział II</i>	Zasady wynagradzania pracowników	7
<i>Rozdział III</i>	Zasady przyznawania dodatków do wynagrodzenia i innych składników wynagrodzenia	9
<i>Rozdział IV</i>	Zasady przyznawania dodatków i świadczeń związanych z zatrudnieniem	12
Część IV	Obowiązki w zakresie kształtowania warunków pracy	16
Część V	Warunki działalności socjalno-bytowej	17
Część VI	Zasady opieki i pomocy dla emerytów i rencistów	19
Część VII	Zakres i zasady przydziału środków ochrony indywidualnej odzieży ochronnej i roboczej oraz środków higieny osobistej	20
Część VIII	Postanowienia końcowe	22
Załącznik nr 1	Taryfikator stanowiskowo-kwalifikacyjny dla PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna Spółka Akcyjna - Oddział Zespół Elektrociepłowni Bydgoszcz	24
Załącznik nr 2	Zasady zaszeregowania pracowników	27
Załącznik nr 3	Tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego	29
Załącznik nr 4	Zasady przeszerzegowania i awansowania pracowników	31
Załącznik nr 5	Zasady pracy w systemie podstawowym – praca trzymianowa	32
Załącznik nr 6	Rodzaje stanowisk, których zajmowanie nie daje prawa do oddzielnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych u Pracodawcy	33
Załącznik nr 7	Zasady przyznawania dodatkowego wynagrodzenia za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia szczególnie uciążliwych i niebezpiecznych	34
Załącznik nr 8	Zasady wypłacania dodatkowego wynagrodzenia za pełnienie pogotowia technicznego (domowego)	37
Załącznik nr 9	Dodatkowe wynagrodzenia i nagrody	38
Załącznik nr 10	Zasady przyznawania i wypłaty dodatku za staż pracy	39
Załącznik nr 11	Zasady realizacji ekwiwalentu pieniężnego za deputat węglowy	41
Załącznik nr 12	Zasady premiowania pracowników	42
Załącznik nr 13	Regulamin tworzenia, podziału i wypłaty premii rocznej w PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna Spółka Akcyjna - Oddział Zespół Elektrociepłowni Bydgoszcz	45
Załącznik nr 14	Zasady i normy korzystania z energii elektrycznej	49
Załącznik nr 15	Zasady pracy zatrudnionych w systemie równoważnego czasu pracy	50
Załącznik nr 16	Warunki zatrudnienia, wynagradzania oraz innych świadczeń wynikające z „Pakietu Gwarancji Socjalnych dla Pracowników Zespołu Elektrociepłowni Bydgoszcz Spółka Akcyjna”	51
Spis treści	Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy.	59

OKRĘGOWY INSPEKTOR PRACY w BYDGOSZCZY

Wpisano do Rejestru

Zakładowych Układów Zbiorowych Pracy

W dniu 28.02.2011... KARTA REJESTROWA UKŁADU

Nr:U

000XCV

Z.U.Z.P. dla Pracowników PGE Górnictwa i Energetyki
Konwencjonalnej S.A., Oddział Zespół Elektrociepłowni Bydgoszcz

zawarty w dniu 23.02.2011.

obowiązujący od dnia 28.02.2011.

Okręgowy Inspektor Pracy
z up.

Zastępca ds. Nadzoru

mgr Sławomir Kuczyński

(podpisany i zarejestrowany)

