

***P R O J E K T 30.03.2006 r.
ze zmianami z dnia 6.04.2006 r.***

**Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy
dla Pracowników Górnictwa Węgla Kamiennego
z dnia**

Katowice, ... stycznia 200... r.

Rozdział I

POSTANOWIENIA WSTĘPNE

Art. 1.

1. Układ zawiera się dla pracowników górnictwa węgla kamiennego w szczególności zatrudnionych w kopalniach węgla kamiennego, przedsiębiorstwach robót górniczych, przedsiębiorstwach zajmujących się restrukturyzacją górnictwa.
W zakresie określonym Układem jego postanowienia stosuje się do byłych pracowników.
2. Szczegółowy wykaz pracodawców objętych Układem zawiera załącznik nr 1 do Układu. Zmiana tego wykazu następować może w drodze protokołów dodatkowych do Układu.
3. U pracodawcy objętego Układem, postanowienia układu zakładowego – zawartego i zarejestrowanego zgodnie z przepisami Kodeksu pracy – lub innego przepisu prawa pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia obejmującego ich układu ponadzakładowego.
4. Do pracowników objętych Układem, których prawa i obowiązki regulują w sposób szczególny odrębne przepisy, postanowienia Układu stosuje się wyłącznie w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami.

Art. 2.

Ilekoć w Układzie jest mowa o:

1. Średnim krajowym wynagrodzeniu – rozumie się przez to przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw, bez wypłat nagród z zysku i nadwyżki bilansowej za trzeci kwartał roku poprzedniego, ogłaszanego przez GUS.
2. Najniższym wynagrodzeniu – rozumie się przez to dla pracowników dołowych nie mniej niż 90%, a dla pracowników powierzchniowych nie mniej niż 50% wynagrodzenia, o którym mowa w pkt. 1, za czas pracy określony w Art. 5.
3. Pracodawcy – rozumie się każdą jednostkę organizacyjną wymienioną w wykazie stanowiącym załącznik nr 1 do Układu.
4. Związkach zawodowych – rozumie się przez to ponadzakładowe organizacje związkowe będące stroną Układu.
5. Pracownikowi – rozumie się przez to pracownika zatrudnionego u pracodawcy.
6. Wynagrodzeniu – rozumie się przez to takie wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje comiesięcznie, a więc obejmujące zarówno wynagrodzenie zasadnicze ze stawki osobistego zaszeregowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, jeżeli na podstawie obowiązujących u danego pracodawcy przepisów płacowych, pracownik ma prawo do dodatkowych składników.

7. Karcie Górnika – rozumie się przez to :

- a) dodatek stażowy, wypłacany na zasadach określonych w załączniku Nr 2 do Układu,**

Propozycja strony społecznej:

- b) nagrodę z okazji „Dnia Górnika” w wysokości miesięcznego wynagrodzenia obliczonego jak za urlop wypoczynkowy wypłacaną według zasad określonych w załączniku Nr 3 do Układu,*
- c) tradycyjne „Barbórkowe” w wysokości 5 % przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku i nadwyżki bilansowej za miesiąc październik danego roku,*
- d) nagrody jubileuszowe określone w załączniku Nr 4 do Układu,*
- e) dodatkowa nagroda roczna określona w załączniku nr 5 do Układu.*

Strona pracodawcy proponuje wprowadzić art. 2 ust 8 o brzmieniu:

- 8. Inne świadczenia górnicze określone w art. 13.*

Strona społeczna przedstawiła propozycję art. 3 o następującym brzmieniu:

Art. 3

- 1. Szczegółowe zasady wynagradzania pracowników, przyznawania innych świadczeń związanych z pracą oraz warunki pracy nie uregulowane Układem ustalone są w zakładowych układach zbiorowych pracy.*
- 2. Zakładowy układ zbiorowy może wprowadzać korzystniejsze warunki wynagradzania i inne świadczenia niż ustalone w Układzie.*
- 3. Zakładowe układy zbiorowe podlegają rejestracji zgodnie z Kodeksem pracy.*

Przewodniczący ZPGWK poinformował, że zapisy PUZP nie powinny w swojej treści określać delegacji do zapisów ZUZP i zaproponował brzmienie art. 3 w wersji przedstawionej w projekcie PUZP przez stronę pracodawców:

Art. 3

- 1. Układ gwarantuje podstawowe prawa i uprawnienia dla pracowników górnictwa węgla kamiennego. Szczegółowe zasady wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą określają przepisy, obowiązujące u pracodawcy, o których mowa w art. 1 ust. 2 Układu.*
- 2. Uprawnienia ustalone w przepisach, obowiązujących u pracodawcy, nie mogą powodować przekroczenia posiadanych przez niego środków finansowych, w tym wynagrodzeń określonych na podstawie odrębnych przepisów.*

Strony ustaliły zawieszenie negocjacji nad Art. 3 do czasu wynegocjowania pozostałych zapisów PUZP.

Rozdział II

CZAS PRACY

Art. 4

Czasem pracy pod ziemią jest czas pracy w wyrobiskach górniczych, liczony od wejścia do klatki szybu wyciągowego na powierzchni do wyjścia z klatki szybu na powierzchni lub czas pracy określony u pracodawcy, o których mowa w Art. 1 ust. 2 Układu w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

Art. 5

- 1. Czas pracy, z zastrzeżeniem ust 2 i 3 wynosi 8 godzin na dobę i 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.**
- 2. Czas pracy pod ziemią wynosi 7,5 godziny na dobę oraz 37,5 godziny w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.**
- 3. Czas pracy pod ziemią w warunkach szczególnie szkodliwych lub szczególnie uciążliwych dla zdrowia wynosi:**
 - 1) 7 godzin na dobę dla wykonujących pracę przy głębieniu, pogłębianiu szybu, naprawie i konserwacji szybów i szybików oraz urządzeń szybowych i przyszybowych**
 - 2) 6 godzin na dobę dla wykonujących pracę:**
 - a) przy czyszczeniu rzepi w szybach i osadnikach wodnych,**
 - b) przy głębieniu, pogłębianiu, naprawie i konserwacji szybów i szybików oraz urządzeń szybowych i przyszybowych w przypadku przekroczenia najwyższych, dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia, określonych w odrębnych przepisach lub innych, obowiązujących normach higieniczno-sanitarnych,**
 - c) w wyrobiskach o wysokości poniżej 0,8 m,**
 - d) w wyrobiskach zabierkowych o wysokości powyżej 5 m,**
 - e) przy robotach wiertniczych z płuczką wodną o nachyleniu otworu powyżej 45°,**
 - f) w wyrobiskach o temperaturze powyżej 28° C mierzonej termometrem suchym, lub intensywności chłodzenia poniżej 11 – tu katastopni,**
 - g) w podziemnych ładowniach akumulatorów,**
 - h) w przodkach gdzie woda leje się gęstą strugą,**
 - i) przy głębieniu szybów zamrażanych.**

4. Prace wymienione w ust. 3 nie mogą być wykonywane w godzinach nadliczbowych.

Art. 6

1. Dniami wolnymi od pracy są soboty, niedziele i święta określone w przepisach o dniach wolnych od pracy.
2. Dzień św. Barbary – 4 grudnia jest świętem górniczym – Dniem Górnika, wolnym od pracy.

Art. 7

Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku na zasadach określonych Kodeksem pracy.

Art. 8

Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, a także na wniosek pracownika, mogą być stosowane inne systemy i rozkłady czasu pracy niż określone w Art. 5 ust. 1 i 2, na zasadach określonych w Kodeksie pracy w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

Rozdział III

WARUNKI WYNAGRADZANIA

Art. 9

1. Szczegółowe formy i zasady wynagradzania pracowników określają przepisy obowiązujące u pracodawców objętych Układem, których postanowienia uwzględniać powinny warunki wynagradzania określone w niniejszym rozdziale.
2. Wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego.
3. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
4. Pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na których podstawie zostało obliczone jego wynagrodzenie.
5. Miejsce, termin i czas wypłaty wynagrodzenia określa regulamin pracy lub inne przepisy prawa pracy.

Art. 10

1. Ustala się, że pracownikom, o których mowa w art. 5 ust. 2 i 3 przysługuje wynagrodzenie zasadnicze przewidziane jak za 8 - godzinny dzień pracy.
2. Tabele stawek płac zasadniczych u pracodawców objętych Układem, o których mowa w art.1 ust. 2 (propozycja pracodawcy) ustala się przyjmując, że rozpiętość stawek wynagrodzenia zasadniczego wyrażona stosunkiem stawki w najniższej kategorii zaszeregowania do stawki w najwyższej kategorii zaszeregowania nie może być mniejsza niż:
 - 1 : 1,6 w tabelach stawek płac zasadniczych dla stanowisk robotniczych,
 - 1 : 3,0 w tabelach stawek płac zasadniczych dla stanowisk nierobotniczych.
3. Stawka płacy zasadniczej w najniższej kategorii stosowanej tabeli płac dla pracowników objętych Układem nie może być niższa niż 40 % najniższego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 2 ust. 2 Układu.
4. Analizę i korektę stawek płacy zasadniczej, o których mowa w ust. 2 i 3 należy przeprowadzać w okresach nie dłuższych niż 12 miesięcy.
5. W przypadku pogarszającej się sytuacji finansowej pracodawcy lub zmiany przepisów prawa pracy w rozumieniu art.9 Kodeksu Pracy uniemożliwiających wywiązanie się z ustalenia nowej stawki płacy zasadniczej spełniającej wymóg określony w ust. 3 i 4 strony przystąpią niezwłocznie do negocjacji.
6. W przypadku nie osiągnięcia porozumienia w okresie 3 miesięcy, o którym mowa w ust. 5 strony są zobowiązane do zmiany stawek płac zasadniczych do wysokości nie powodującej przekroczenia wskaźnika wzrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ustalonego u pracodawcy.
7. Wysokość stawek płac zasadniczych, o których mowa w pkt. 1-6, ustalają strony zakładowego układu zbiorowego pracy.
8. Pracownikom przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, wynikające z przyznanej kategorii zaszeregowania i określonej stawki płacy zasadniczej, przy czym:
 - 1) pracownikom zatrudnionym na stanowiskach robotniczych przy robotach zaszeregowanych do wyższej kategorii od kategorii osobistego zaszeregowania, przysługuje wynagrodzenie obliczone według stawki odpowiadającej kategorii zaszeregowania wykonywanej roboty,
 - 2) pracownikom zatrudnionym na stanowiskach robotniczych przy robotach zaszeregowanych do niższej kategorii od kategorii osobistego zaszeregowania, przysługuje wynagrodzenie obliczone według stawki odpowiadającej kategorii osobistego zaszeregowania,

3) pracownikom zatrudnionym stale na powierzchni, w przypadku zatrudnienia pod ziemią, za czas pracy pod ziemią przysługuje wynagrodzenie obliczone według stawek płac zasadniczych przewidzianych za daną robotę,

4) relacje płacowe pomiędzy poszczególnymi grupami zawodowymi powinny być tak ustalone, aby osoba nadzorująca otrzymywała wynagrodzenie nie niższe od osoby nadzorowanej za porównywalny czas pracy przy porównywalnym wymiarze procentowym Karty Górnika.

Zapis ust 8 pkt 4) będzie negocjowany i uszczegółowiony na następnym spotkaniu, w chwili obecnej stanowi rozbieżność.

9. Podstawę ustalania kategorii osobistego zaszeregowania i zaszeregowania roboty dla pracowników górnictwa węgla kamiennego stanowią taryfikatory określone w przepisach obowiązujących u pracodawcy, o których mowa w art. 1 ust. 2 Układu.

10. Odmienne warunki wynagradzania mogą być stosowane u pracodawców objętych Układem w razie wprowadzenia tabel stawek płac zasadniczych opartych na zasadach wartościowania pracy.

Propozycja strony społecznej zapisu Art. 11:

Art. 11

- 1. Pracownikom zatrudnionym na kierowniczych i innych samodzielnych stanowiskach pracy mogą być przyznane dodatki funkcyjne z tytułu pełnienia funkcji kierowniczych.*
- 2. Dodatek funkcyjny nie może być niższy niż 2% średniego krajowego wynagrodzenia z miesiąca wprowadzenia Układu.*
- 3. Szczegółowe zasady przyznawania i wysokości dodatku funkcyjnego oraz stanowisk uprawnionych do niego określają przepisy obowiązujące u pracodawcy, o których mowa w art. 1 ust. 2 Układu, przy czym analizę i korektę wysokości dodatku funkcyjnego należy przeprowadzać w okresach nie dłuższych niż 6 miesięcy.*

Propozycja zapisu strony pracodawcy:

Art. 11

- 1. Pracownikom zatrudnionym na kierowniczych i innych samodzielnych stanowiskach pracy mogą być przyznane dodatki funkcyjne z tytułu pełnienia funkcji kierowniczych.*
- 2. Szczegółowe zasady przyznawania i wysokości dodatku funkcyjnego oraz stanowisk uprawnionych do niego określają przepisy obowiązujące u pracodawcy, o których mowa w art. 1 ust. 2 Układu*

Art. 12

- 1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, jeśli był gotów do jej wykonania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy.**

2. **Za czas niezawinionego przez pracownika przestoju przysługuje wynagrodzenia nie niższe od najniższego wynagrodzenia określonego w art. 2 ust. 2 Układu wyrażone stawką godzinową, dniówkową lub miesięczną.**

Strona pracodawcy zaproponowała wprowadzenie do Rozdz. III Art. 13 o następującym brzmieniu:

Art. 13

1. *Wykaz prac w warunkach szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia oraz zasady przyznawania i wypłacania dodatków za pracę w tych warunkach określa załącznik nr 4 do Układu.*
2. *Na zasadach określonych w odrębnych przepisach pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.*

Rozdział IV

INNE ŚWIADCZENIA GÓRNICZE

Art. 13

1. **Pracownikom – z zastrzeżeniem ust. 2 i 3 - przysługują następujące świadczenia:**
 - 1) **dodatek stażowy - Karta Górnika, wypłacany na zasadach określonych w załączniku nr 2 do Układu,**
 - 2) **nagroda z okazji „Dnia Górnika” ustalona, wg zasad określonych w art. 14 Układu,**
 - 3) **tradycyjne „barbórkowe” w wysokości 5 % przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto**
w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku i nadwyżki bilansowej - za m-c październik danego roku,
 - 4) **dodatkowa nagroda roczna ustalona wg zasad określonych w art. 15 Układu,**
 - 5) **nagrody jubileuszowe określone w załączniku nr 5 do Układu,**
 - 6) **deputat węglowy, wg zasad określonych w art. 17 do Układu,**
 - 7) **odprawa emerytalno – rentowa, przyznawana na zasadach określonych w załączniku nr 3 do Układu,**
 - 8) **ekwiwalent z tytułu pomocy szkolnych, określony w art. 18**
 - 9) **dodatek za przejazd urlopowy, określony w art. 19**
 - 10) **odprawa i świadczenia z tytułu wypadku przy pracy i choroby zawodowej, wg zasad określonych w art. 20 i 21 Układu,**
2. **Nie ma obowiązku stosowania świadczeń określonych w ust. 1 u pracodawców, u których na dzień wejścia w życie Układu obowiązujące przepisy, o których mowa w art. 1 ust. 2**

Układu,

nie przewidywały prawa do takich świadczeń, za wyjątkiem:

- **odprawy emerytalno-rentowej, o której mowa w art. 92¹ Kodeksu pracy,**
- **odprawy i świadczenia z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, o której mowa w art. 93 Kodeksu pracy.**

3. Strony układu zakładowego mogą zawiesić stosowanie niektórych świadczeń wymienionych w ust. 1.

Art. 14

Z okazji Dnia Górnika pracownikom przysługuje nagroda pieniężna, zwana dalej „nagrodą” oraz tradycyjne „barbórkowe”.

1. Nagroda przysługuje pracownikom pozostającym w stanie zatrudnienia w dniu 30 listopada.

2. Nagroda przysługuje w wymiarze proporcjonalnym również byłym pracownikom, z którymi umowa o pracę została rozwiązana lub wygasła przed dniem 1 grudnia z następujących przyczyn:

- 1) z powodu przejścia na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy, świadczenie przedemerytalne lub świadczenie rehabilitacyjne,*
- 2) wskutek śmierci pracownika – nagrodę wypłaca się członkom rodziny, uprawnionym na podstawie art. 93 § 4 Kodeksu pracy do odprawy pośmiertnej po pracowniku,*
- 3) w związku z wyborem do pełnienia funkcji w organie administracji państwowej lub samorządowej, albo do organu szczebla ponadzakładowego organizacji związku zawodowego,*
- 4) wskutek przejścia do innego pracodawcy wymienionego w załączniku nr 1,*
- 5) z przyczyn nie dotyczących pracowników.*

3. Nagroda przysługuje za nienaganną pracę w okresie 12 miesięcy od grudnia poprzedniego roku do listopada danego roku.

4. Nagroda przysługuje również za czas nieprzepracowany z powodu korzystania ze świadczenia górniczego lub stypendium na przekwalifikowanie.

5. Za czas nieprzepracowany z powodu korzystania z urlopu górniczego przysługuje nagroda ustalona według przepisów obowiązujących u pracodawcy, o których mowa art. 1 ust. 2 Układu w dniu przejścia pracownika na ten urlop.

6. Za czas nieprzepracowany, za który pracownikowi przysługiwało:

- 1) wynagrodzenie chorobowe,*
 - 2) zasiłek lub świadczenie z ubezpieczenia społecznego,*
- nagrodę wypłaca się w ramach tego wynagrodzenia, zasiłku lub świadczenia - uwzględniając kwotę nagrody w podstawie wymiaru tego wynagrodzenia, zasiłku lub świadczenia - zgodnie z*

przepisami ustawy z dnia 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

7. *Podstawę wymiaru do obliczenia nagrody za czas przepracowany, o którym mowa w ust. 3, stanowi suma:*
 - 1) *iloczynu przeciętnego dniówkowego wynagrodzenia obliczonego z III kwartału danego roku i średniej miesięcznej ilości dni roboczych w roku,*
 - 2) *miesięcznej wartości deputatu węglowego.*
8. *W przeciętnym, dniówkowym wynagrodzeniu, o którym mowa w ust. 7 pkt 1), uwzględnia się składniki wynagrodzenia wypłacone za czas przepracowany, z wyłączeniem:*
 - 1) *deputatu węglowego,*
 - 2) *innych nagród oraz wypłat jednorazowych i nieperiodycznych.*
9. *W przypadku nie przepracowania ostatnich 12 miesięcy, w rozumieniu postanowień ust 3 dla zatrudnionych (przyjętych do pracy) do 31 października, wysokość nagrody oblicza się jak w ust 7, a następnie obniża się proporcjonalnie do ilości przepracowanych dni.*
10. *W przypadku nie przepracowania ostatnich 12 miesięcy, w rozumieniu postanowień ust 3 dla zatrudnionych (przyjętych do pracy) po 31 października nagrodę wypłaca się w wysokości średniej płacy dniówkowej, obliczonej w zakładzie pracy dla danego stanowiska pracy lub grupy tych stanowisk. Zasada ta dotyczy również pracowników posiadających nieobecność nieusprawiedliwioną.*
11. *Nagrodę wypłaca się w terminie do 4 grudnia.*

Art. 15

1. *Podstawę dodatkowej nagrody rocznej, tzw. 14-tej pensji, stanowi średniomiesięczne wynagrodzenie pracownika za okres ostatniego roku, za który nagroda przysługuje po wyłączeniu:*
 - 1/ *nagród z okazji Dnia Górnika z tradycyjnym „barbórkowym”,*
 - 2/ *nagród jubileuszowych,*
 - 3/ *jednorazowych odpraw pieniężnych w razie rozwiązania stosunku pracy w związku z nabyciem prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej,*
 - 4/ *odpraw pieniężnych wypłaconych w związku ze zwolnieniem pracownika z przyczyn dotyczących zakładu pracy,*
2. *1/ Nagrodę roczną w pełnej wysokości przyznaje się za rzetelne wykonywanie obowiązków pracowniczych w okresie całego roku za który jest przyznawana nagroda.*
 - 2/ *Pracownik traci w całości lub części prawo do nagrody rocznej w przypadku:*
 - a/ *nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w danym roku,*
 - b/ *wyrządzenia szkody zakładowi pracy ze swojej winy,*

- c/ zagarnięcia mienia zakładu pracy,*
- d/ przystąpienia do pracy w stanie nietrzeźwym lub spożywania alkoholu w zakładzie pracy.*
- 3/ Pracodawca, w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, określa indywidualne potrącenia nagrody rocznej.*
- 3. Dodatkową nagrodę roczną, proporcjonalnie do okresu przepracowanego, otrzymują pracownicy:*
- 1/ którzy odeszli na urlop wychowawczy i ci co podjęli pracę po urlopie wychowawczym,*
- 2/ powołani do odbycia czynnej służby wojskowej i podejmujący pracę po jej zakończeniu,*
- 3/ którzy przeszli na rentę lub emeryturę lub zostali ponownie przyjęci do pracy po przejściu na rentę lub emeryturę względnie członkowie rodziny uprawnieni do odprawy pośmiertnej po pracownikach, z którymi rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na skutek śmierci,*
- 4/ oddelegowani do pracy w organizacjach związkowych na zasadzie urlopu bezpłatnego i powracający z oddelegowania,*
- 5/ z którymi rozwiązano stosunek pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy,*
- 6/ przechodzący na świadczenia rehabilitacyjne i podejmujący pracę po rehabilitacji.*
- 7/ przebywający na urlopie bezpłatnym.*
- 4. Nagroda przysługuje również za czas nieprzepracowany z powodu korzystania ze świadczenia górniczego lub stypendium na przekwalifikowanie.*
- 5. Za czas nieprzepracowany z powodu korzystania z urlopu górniczego przysługuje nagroda ustalona według przepisów obowiązujących u pracodawcy, o których mowa art. 1 ust. 2 Układu w dniu przejścia pracownika na ten urlop.*
- 6. Za czas nieprzepracowany, za który pracownikowi przysługiwało:*
- 1) wynagrodzenie chorobowe,*
- 2) zasiłek lub świadczenie z ubezpieczenia społecznego,*
- nagrodę wypłaca się w ramach tego wynagrodzenia, zasiłku lub świadczenia - uwzględniając kwotę nagrody w podstawie wymiaru tego wynagrodzenia, zasiłku lub świadczenia - zgodnie z przepisami ustawy z dnia 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.*
- 7. Pracownicy zakładów górniczych, przechodzący do innych zakładów górniczych, wymienieni w załączniku nr 1, zachowują uprawnienia do przedmiotowej nagrody w każdym z tych zakładów pracy, proporcjonalnie do przepracowanego okresu. Nie dotyczy to jednak pracowników, z którymi rozwiązano stosunek pracy w wyniku porzucenia pracy lub rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika.*
- 8. Dodatkowa nagrodę roczną /tzw. 14 -tą pensję/ należy wypłacać pracownikom nie później niż do 15 -go lutego roku następnego.*

Art. 16

W przypadku przeznaczenia części zysku do podziału dla załogi mogą być przyznawane i wypłacane nagrody oraz prowizje na zasadach określonych przepisami, obowiązującymi u pracodawcy.

Art. 17

- 1. Pracownikom zatrudnionym u pracodawców wymienionych w załączniku nr 1 do Układu przysługuje deputat węglowy w wymiarze 6 ton rocznie.*
- 2. Deputat węglowy jest przyznawany pracownikowi od dnia podjęcia pracy, proporcjonalnie do czasu przepracowanego w danym roku kalendarzowym i przysługuje również za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, jeśli za okres ten pracownik był uprawniony do wynagrodzenia, zasiłku z ubezpieczenia społecznego lub świadczenia rehabilitacyjnego.*
- 3. Pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy deputat węglowy jest przyznawany w wysokości proporcjonalnej do tego wymiaru.*

Art. 18

- 1. Pracownikom posiadającym dzieci uczęszczające do szkoły (począwszy od klasy „0”) przysługuje w roku kalendarzowym ekwiwalent z tytułu pomocy szkolnych.*
- 2. Pomoc, o której mowa w ust. 1, przysługuje na każde dziecko, którego wiek nie przekroczył 25 lat spełniające warunki ust. 1.*
- 3. Ekwiwalent, o którym mowa w ust. 1, ustala się w wysokości 10% średniego krajowego wynagrodzenia.*
- 4. Szczegółowe zasady przyznawania ekwiwalentu i termin wypłaty określają przepisy obowiązujące u pracodawcy, o których mowa w art. 1 ust 2 Układu.*

Art. 19

- 1. Pracownikom zatrudnionym pod ziemią, posiadającym co najmniej 3-letni staż pracy pod ziemią, przysługuje raz w roku kalendarzowym dodatek na przejazd urlopowy.*
- 2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, przysługuje pracownikowi oraz pozostającym na jego utrzymaniu:*
 - 1) współmałżonkowi,*
 - 2) dzieciom, których wiek nie przekroczył 25 lat.*
- 3. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, ustala się w wysokości 3 % średniego krajowego wynagrodzenia.*
- 4. Dodatek wypłaca się na wniosek pracownika, pod warunkiem wykorzystania przez niego w danym roku kalendarzowym co najmniej jednego dnia urlopu wypoczynkowego.*

Art. 20

- 1. Członkom rodziny pracownika zmarłego w następstwie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej przysługuje odprawa pośmiertna w wysokości 12-to krotnego miesięcznego wynagrodzenia z ostatniego pełnego miesiąca, niezależnie od odprawy pośmiertnej, przysługującej na podstawie Kodeksu pracy.*
- 2. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich członków rodziny, uprawnionych do tego świadczenia na podstawie Kodeksu pracy.*
- 3. Jeżeli po pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny lub uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu ona w pełnej wysokości.*

Art. 21

- 1. Pracodawca jest zobowiązany wypłacać zaliczkowo pracownikowi lub pozostałym po nim członkom rodziny, wymienionym w art. 19 ust. 2, po wyczerpaniu zasiłku chorobowego, takiej kwoty miesięcznie, jaką pracownik lub pozostali po nim członkowie rodziny otrzymaliby jako rentę z ubezpieczenia społecznego, do czasu przyznania tej renty, w razie wypadku przy pracy, w drodze do i z pracy, powodującego śmierć pracownika lub jego trwałą niezdolność do pracy.*
- 2. Kwotę, o której mowa w ust. 1, wypłaca pracodawca na żądanie poszkodowanego pracownika lub rodziny pozostałej po zmarłym pracowniku.*
- 3. Pracodawca zobowiązany jest w razie śmierci pracownika w następstwie wypadku przy pracy, do poniesienia bezpośrednich kosztów pogrzebu.*
- 4. Obowiązek niezwłocznego powiadomienia rodziny pracownika w razie wypadku śmiertelnego spoczywa na pracodawcy.*

Rozdział V

URLOPY WYPOCZYNKOWE I DODATKOWE

Art. 22

- 1. Pracownikom zatrudnionym pod ziemią, a także pracownikom zakładów przeróbki mechanicznej węgla przysługuje urlop wypoczynkowy w następującym wymiarze:*
 - 1) 21 dni roboczych – po roku pracy,*
 - 2) 26 dni roboczych – po 5 latach pracy.**Do okresów pracy, o których mowa powyżej, wlicza się tylko okresy pracy pod ziemią i w zakładach przeróbczych.*
- 2. Przepisów ust. 1 nie stosuje się do pracowników, którzy na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów nabyli prawo do urlopu wypoczynkowego w wyższym wymiarze.*

3. *Pracownikom po 5 latach pracy pod ziemią przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 5 dni kalendarzowych, a po 10 latach pracy pod ziemią - w wymiarze 8 dni kalendarzowych.*
4. *Urlop wypoczynkowy dodatkowy, o którym mowa w ust. 3, przysługuje pod warunkiem przepracowania pod ziemią co najmniej 1/2 ogólnej liczby dni pracy w roku poprzedzającym rozpoczęcie urlopu.*
5. *W przypadku śmierci pracownika na skutek wypadku w pracy ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i dodatkowy wypłaca się uprawnionym członkom rodziny, o których mowa w art. 20 ust. 2 Ukladu.*

Rozdział VI

OCHRONA WARUNKÓW PRACY

Art. 23

Pracodawca jest zobowiązany w szczególności do :

- 1) *zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy,*
- 2) *stosowania środków zapobiegających chorobom zawodowym i innym schorzeniom związanym z warunkami i charakterem wykonywanej pracy,*
- 3) *systematycznego przeprowadzania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia oraz kierowania pracowników w czasie zatrudnienia na badania lekarskie: wstępne, okresowe, kontrolne oraz inne, wskazane przez lekarza medycyny pracy, sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami na podstawie odrębnych przepisów,*
- 4) *zapewnienia odpowiedniej liczby punktów sanitarnych wyposażonych we właściwe środki i leki niezbędne przy udzielaniu pierwszej pomocy medycznej – obsługiwanych na każdej zmianie przez wykwalifikowany personel; czas zużyty przez pracownika w godzinach pracy na korzystanie z pomocy w punkcie sanitarnym wlicza się do czasu pracy,*
- 5) *zapewnienia całodobowych dyżurów lekarskich,*
- 6) *zapewnienia w oddziałach na powierzchni umywalni i ubikacji w liczbie i rodzaju wynikających z ogólnych przepisów bhp; pomieszczenia te powinny być wyposażone w niezbędne środki higieniczne,*
- 7) *urządzenia i stałego utrzymania w należyтым stanie łaźni zaopatrzonych w dostateczną ilość ciepłej wody oraz szatni z wydzielonymi osobnymi miejscami na odzież brudną i czystą.*

Art. 24

1. *Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych nieodpłatnie:*
 - 1) *posiłki profilaktyczne według zasad określonych w odrębnych przepisach,*
 - 2) *napoje, dostosowane rodzajem i temperaturą do warunków wykonywanej pracy, według zasad określonych w odrębnych przepisach.*
2. *Stanowiska pracy, na których pracownicy powinni otrzymywać napoje, o których mowa w ust 1 pkt 2, oraz szczegółowe zasady ich wydawania określają przepisy, obowiązujące u pracodawcy.*

Art. 25

1. *Pracodawca jest zobowiązany do określenia i bieżącego aktualizowania wykazu stanowisk pracy i rodzajów robót, na których występują warunki szkodliwe, uciążliwe lub niebezpieczne – z określeniem stopnia szkodliwości, uciążliwości lub niebezpieczeństwa.*

Określenie tego wykazu jest dokonywane zgodnie z przepisami art. 145 § 2 Kodeksu pracy.
2. *Wszystkie działania, związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, pracodawca jest obowiązany konsultować z pracownikami lub ich przedstawicielami na zasadach określonych w Kodeksie pracy.*

Art. 26

1. *Pracodawca jest obowiązany w szczególności do:*
 - 1) *przydzielenia pracownikowi nieodpłatnie – przed dopuszczeniem go do pracy – odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, spełniających wymagania określone w Polskich Normach,*
 - 2) *prania, konserwacji, naprawy, odkażania, suszenia i odpylania odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej – na każde żądanie pracownika. W przypadku braku możliwości zapewnienia prania i naprawy odzieży roboczej, pracownik pierze i naprawia ją we własnym zakresie i wówczas otrzymuje bezpłatnie środki do prania lub ekwiwalent pieniężny w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika. Nie może być powierzone pracownikowi pranie odzieży skażonej środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi.*
 - 3) *przydzielenia odpowiedniej ilości środków higieny osobistej.*
2. *Szczegółowe normy i zasady wydawania odzieży roboczej, ochronnej, środków ochrony osobistej i środków czystości określają tabele przydziału, obowiązujące u pracodawcy.*

Art. 27

1. *Pracodawca jest zobowiązany do bezpłatnego przydzielenia pracownikom potrzebnych narzędzi pracy i do ich naprawy.*
2. *Zniszczone narzędzia wymienia się na nowe za zwrotem zniszczonych.*
3. *Pracownik jest zobowiązany do należytej dbałości o narzędzia pracy i do utrzymania ich w stanie zdatnym do użytku.*
4. *W przypadku zawinionego przez pracownika zniszczenia lub utraty powierzonych narzędzi Pracodawca ma prawo żądać zwrotu ich równowartości.*

Art. 28

1. *Pracodawca jest zobowiązany do przydzielenia pracownikowi odpowiednio wyposażonego i zabezpieczonego miejsca na przechowywanie odzieży własnej, roboczej, obuwia roboczego, środków ochrony indywidualnej oraz narzędzi pracy.*
2. *W przypadku niezawinionej przez pracownika kradzieży odzieży i innych przedmiotów pozostawionych w łazni zgodnie z przepisami obowiązującymi w tym zakresie u pracodawcy, jest on zobowiązany zwrócić pracownikowi równowartość przedmiotów, które stanowiły jego własność, a w zamian za przedmioty stanowiące własność Pracodawcy wydać nowe.*

Rozdział VII

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Art. 29

Zmianę lub uzupełnienie postanowień Układu, w tym także załączników, wprowadza się w drodze protokółów dodatkowych, podpisanych przez strony, które Układ zawarły. Przepisy art. 241⁹ § 3 i 4 stosuje się.

Art. 30

1. *Układ rozwiązuje się:*
 - 1) *na podstawie zgodnego oświadczenia stron,*
 - 2) *z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron, przy czym okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące i powinien skończyć się z upływem roku kalendarzowego.*
2. *W przypadku wypowiedzenia Układu, strony przystępują niezwłocznie do ustalenia treści nowego układu.*

Art. 31

- 1. Właściwymi do wyjaśniania treści postanowień Układu są strony zawierające Układ, przy czym strona pracowników wyłoni w tym celu wspólne przedstawicielstwo.*
- 2. Strony Układu wyłonią przedstawicielstwo każdej ze stron Układu, do wyjaśniania treści jego postanowień, w terminie do 3 miesięcy od jego zawarcia.*

Art. 32

Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy Dla Pracowników Górnictwa Węgla Kamiennego z dnia wchodzi w życie z dniem zarejestrowania.

*Załącznik nr 1 do
Ponadzakładowego Układu
Zbiorowego Pracy Dla
Pracowników Górnictwa Węgla
Kamiennego*

WYKAZ PRACODAWCÓW OBJĘTYCH UKŁADEM

1.

2.



ZASADY WYPŁACANIA DODATKU STAŻOWEGO – KARTA GÓRNIKA

§ 1

Dodatek stażowy – Karta Górnika wypłaca się w następującej wysokości:

1. *Zatrudnionym pod ziemią:*
 - 1) 20% płacy zasadniczej po przepracowaniu 1 miesiąca do 2 lat,
 - 2) 30% płacy zasadniczej po przepracowaniu 2 lat do 5 lat,
 - 3) 40% płacy zasadniczej po przepracowaniu 5 lat do 10 lat,
 - 4) 50% płacy zasadniczej po przepracowaniu 10 lat do 15 lat,
 - 5) 60% płacy zasadniczej po przepracowaniu powyżej 15 lat.
2. *Zatrudnionym w zakładzie przeróbki węgla:*
 - a) 20% płacy zasadniczej po przepracowaniu 1 roku do 2 lat,
 - b) 25% płacy zasadniczej po przepracowaniu 2 lat do 5 lat,
 - c) 30% płacy zasadniczej po przepracowaniu 5 lat do 10 lat,
 - d) 40% płacy zasadniczej po przepracowaniu 10 lat do 15 lat,
 - e) 50% płacy zasadniczej po przepracowaniu powyżej 15 lat.
3. *Pozostałym pracownikom zatrudnionym na powierzchni:*
 - a) 15% płacy zasadniczej po przepracowaniu 1 roku do 2 lat,
 - b) 20% płacy zasadniczej po przepracowaniu 2 lat do 5 lat,
 - c) 25% płacy zasadniczej po przepracowaniu 5 lat do 10 lat,
 - d) 30% płacy zasadniczej po przepracowaniu 10 lat do 15 lat,
 - e) 40% płacy zasadniczej po przepracowaniu powyżej 15 lat.

§ 2

1. *Podstawą obliczenia dodatku stażowego – Karta Górnika za wszystkie okresy pracy jest płaca zasadnicza, którą stanowi:*
 - 1) dla pracowników na stanowiskach robotniczych - stawka dniówkowa wynikająca z kategorii osobistego zaszeregowania lub zaszeregowania roboty,
 - 2) dla pracowników na stanowiskach nierobotniczych – stawka miesięczna wynikająca z przyznanej kategorii zaszeregowania.
2. *Dodatek stażowy – Karta Górnika wypłacany jest za wszystkie godziny pracy i usprawiedliwionej nieobecności w pracy za które pracownik otrzymał wynagrodzenie (za wyjątkiem absencji chorobowej, uregulowanej według odrębnych przepisów).*

§ 3

1. *Do okresów pracy, za które jest wypłacany dodatek stażowy – Karta Górnika dla pracowników zatrudnionych pod ziemią, zalicza się:*

- 1) wszystkie okresy pracy pod ziemią z wyjątkiem: okresów pracy zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika,
 - 2) okresy pracy na powierzchni w przypadku przejścia do pracy pod ziemią (z wyłączeniem okresów pracy zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika) oraz okresy traktowane na równi z okresami zatrudnienia określone w § 5 pkt. 5,6,7,8,9 niniejszego załącznika, w wymiarze łącznym nie większym jak 5 lat,
 - 3) okresy zaliczane na podstawie § 5 pkt.1 do 4.
2. Do okresu pracy, za który jest wypłacany dodatek stażowy – Karta Górnika dla pracowników zatrudnionych na powierzchni, zalicza się:
- 1) wszystkie okresy zatrudnienia, z wyłączeniem okresów pracy zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika,
 - 2) okresy zaliczane na podstawie § 5.

§ 4

Przez okresy pracy rozumie się wszystkie okresy pracy, które wynikają z umów o pracę zawartych przez pracownika ze wszystkimi pracodawcami.

§ 5

Do okresów traktowanych na równi z okresami zatrudnienia zalicza się :

- 1) okresy nauki przewidziane programami nauczania – absolwentom szkół zasadniczych, średnich i wyższych – jednak nie więcej jak 5 lat,
- 2) okresy odbywania zasadniczej i okresowej służby wojskowej,
- 3) okresy trwania kontraktu menedżerskiego na podstawie indywidualnych umów dotyczących zarządzania jednostką organizacyjną wymienioną w załączniku nr 1,
- 4) okresy pozostawania bez pracy w wyniku zwolnienia pracownika przez pracodawcę, bądź wygaśnięcia stosunku pracy jeżeli:
 - a) został on przywrócony do pracy na podstawie prawomocnego wyroku sądowego lub postępowanie karne zostało umorzone z powodu braku winy, względnie zapadł wyrok uniewinniający,
 - b) przyznano wynagrodzenie lub odszkodowanie w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy (wlicza się okres za który wynagrodzenie lub odszkodowanie przyznano),
- 5) okresy pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym, na zasadach określonych w ustawie z dnia 20 lipca 1990 r. (Dz. U. nr 54 poz. 310),
- 6) okresy bezrobocia, za które przysługiwał zasiłek z tytułu bezrobocia,
- 7) okresy opieki nad dzieckiem w wieku do 4 lat, a także nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny zaliczonym do I grupy inwalidztwa lub na którego przysługuje zasiłek pielęgnacyjny-łącznie nie dłużej jak 6 lat,
- 8) okres korzystania z urlopu bezpłatnego w związku z pełnieniem funkcji w organizacji związkowej,
- 9) okres korzystania z urlopu bezpłatnego w związku ze skierowaniem do pracy za granicą.

§ 6

Zaliczeniu nie podlegają okresy nauki i studiów trwające równolegle z okresem zatrudnienia.

§ 7

1. *Dodatek stażowy – Karta Górnika wypłacany jest w okresach miesięcznych wraz z wypłatą wynagrodzenia za pracę.*
2. *Dodatek stażowy – Karta Górnika przysługuje za miesiąc, w którym pracownik nabył do niego prawo.*
3. *Pracownik nabywa prawo do wyższego wymiaru dodatku stażowego – Karta Górnika od miesiąca, w którym skończył się poprzedni przedział czasowy, określony w § 1.*

*Załącznik nr 3 do
Ponadzakładowego Układu
Zbiorowego Pracy Dla
Pracowników Górnictwa Węgla
Kamionnego*

ZASADY PRYZYNAWANIA JEDNORAZOWEJ ODPRAWY EMERYTALNO-RENTOWEJ

§ 1

Pracownikom spełniającym warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę, emeryturę lub świadczenie przedemerytalne, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna, zwana dalej „odprawą,” w wysokości:

- | | |
|--|---------------------|
| <i>1) do 10 lat pracy</i> | <i>- 6 000 zł,</i> |
| <i>2) po 10 latach pracy</i> | <i>- 8 000 zł,</i> |
| <i>3) po 15 latach pracy</i> | <i>- 10 000 zł,</i> |
| <i>4) po 20 latach pracy</i> | <i>- 12 000 zł,</i> |
| <i>5) po 25 latach pracy</i> | <i>- 14 000 zł,</i> |
| <i>6) po 30 latach pracy i powyżej</i> | <i>- 16 000 zł.</i> |

§ 2

Wyplata jednorazowej odprawy, o której mowa w § 1 pkt 2) do 8), następuje na wniosek pracownika po przedstawieniu przez niego decyzji organu ZUS.

§ 3

Do okresu pracy od którego zależy wysokość odprawy, o której mowa w § 1 pkt 2) do 8), zalicza się wszystkie okresy pracy (za wyjątkiem okresów zatrudnienia, zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika) oraz okres odbywania zasadniczej i okresowej służby wojskowej.

§ 4

Pracownikowi przysługuje minimalna odprawa w wysokości określonej w § 1 pkt 3 jeżeli przejście na rentę z tytułu niezdolności do pracy nastąpiło w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.

§ 5

Pracownikowi uprawnionemu do odprawy, zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy za okres pracy w tym wymiarze podstawę odprawy ustala się proporcjonalnie do czasu pracy, określonego umową o pracę.

**WYKAZ PRAC W WARUNKACH SZKODLIWYCH I UCIAŹLIWYCH DLA ZDROWIA,
ZASADY OKREŚLANIA STOPNI SZKODLIWOŚCI, UCIAŹLIWOŚCI I
NIEBEZPIECZEŃSTWA PRACY ORAZ ZASADY PRYZYNAWANIA I WYPŁACANIA
DODATKÓW ZA PRACĘ W TYCH WARUNKACH**

§ 1

1. Pracownikom zatrudnionym w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych oraz niebezpiecznych przysługują dodatki w wysokości uzależnionej od stopnia, któremu są przypisane, jeżeli:
 - 1) pracownicy ci wykonują pracę w warunkach środowiskowych, w których stężenie i natężenie czynników szkodliwych dla zdrowia przekracza najwyższe dopuszczalne normy określone w odrębnych przepisach albo w warunkach, w których niemożliwe jest zachowanie higieniczno - sanitarnych norm pracy,
 - 2) praca jest wykonywana w warunkach niebezpiecznych.
 - 3) praca jest wykonywana w warunkach szczególnie uciążliwych
 2. Dodatki, o których mowa w ust. 1 przyznawane są do czasu osiągnięcia stanu zgodnego z normami.
- O przyznaniu dodatku, jego cofnięciu oraz wysokości stanowią przepisy, obowiązujące u pracodawcy.

§ 2

Ustala się cztery stopnie szkodliwości dla zdrowia, uciążliwości i niebezpieczeństwa pracy, za każdą godzinę czasu pracy w tych warunkach przysługuje dodatek, którego wysokość określają zakładowe układy zbiorowe pracy.

§ 3

Występujące w środowisku pracy (na powierzchni i pod ziemią) szkodliwości dla zdrowia, uciążliwości i niebezpieczeństwa pracy, uzasadniające z tego tytułu dodatkowe wynagrodzenie, określa się w sposób następujący:

1. **Do pierwszego stopnia zalicza się prace szkodliwe dla zdrowia lub uciążliwe wykonywane:**
 - 1) w warunkach narażenia na działanie pyłów nie wywołujących zwłóknienia tkanki płucnej,
 - 2) w warunkach narażenia na działanie substancji toksycznych, nie kumulujących się w organizmie,
 - 3) na stanowiskach, na których ze względów technologicznych utrzymuje się stale temperatura efektywna powyżej 25⁰ C lub poniżej 10⁰ C,
 - 4) w warunkach narażenia na promieniowanie ultrafioletowe lub podczerwone (np. spawanie, hartowanie),
 - 5) w warunkach narażenia na wibrację ogólną,
 - 6) przy obsłudze elektronicznych monitorów ekranowych,
 - 7) w pomieszczeniach na powierzchni, w których konieczne jest stale stosowanie sztucznego oświetlenia.

2. **Do drugiego stopnia zalicza się prace szkodliwe dla zdrowia lub uciążliwe wykonywane:**
 - 1) w mokrym środowisku o względnej wilgotności powietrza, przekraczającej 80 %, w błocie lub bezpośrednim kontakcie z wodą,
 - 2) w obniżonym lub podwyższonym ciśnieniu, wynikającym z procesu technologicznego,
 - 3) w warunkach nadmiernego obciążenia wysiłkiem fizycznym - co najmniej 2000 kcal dla mężczyzn i 1200 kcal dla kobiet - lub wymagających wymuszonej pozycji ciała, jeżeli warunki te nie zostały uwzględnione przy opracowywaniu taryfikatora.
3. **Do trzeciego stopnia zalicza się prace szkodliwe dla zdrowia lub uciążliwe wykonywane:**
 - 1) w warunkach narażenia na działanie pyłów wywołujących zwłóknienie tkanki płucnej,
 - 2) w warunkach narażenia na działanie substancji toksycznych, kumulujących się w organizmie,
 - 3) w warunkach narażenia na hałas,
 - 4) w warunkach narażenia na działanie miejscowej wibracji,
 - 5) w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące klasy B,
 - 6) w warunkach narażenia na działanie pól elektromagnetycznych wysokiej częstotliwości w zakresie od 0,1 do 300.000 MHz w strefie zagrożenia,
 - 7) w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników o działaniu rakotwórczym i prawdopodobnym działaniu rakotwórczym. Przepisy art. 222 i 222¹ Kodeksu pracy stosuje się.
4. **Do trzeciego stopnia zalicza się prace wykonywane w warunkach niebezpiecznych:**
 - 1) związane z wytwarzaniem, stosowaniem, magazynowaniem i transportowaniem gazów i materiałów wybuchowych,
 - 2) wewnątrz zbiorników, aparatów, kanałów, studni itp., których wykonywanie wymaga specjalnego zezwolenia,
 - 3) przy urządzeniach elektromagnetycznych znajdujących się pod napięciem powyżej 220 V, wykonywane zgodnie z przepisami o bezpieczeństwie pracy w energetyce,
 - 4) związane z załadunkiem i rozładunkiem paliw płynnych oraz ich transportem
 - 5) na wysokości powyżej 2 m i w wykopach o głębokości poniżej 2 m, uznane za niebezpieczne w przepisach o bezpieczeństwie i higienie pracy,
 - 6) w kontakcie z materiałem zakaźnym,
 - 7) pod ziemią:
 - a) na stanowiskach pracy w polach IV i III kategorii zagrożenia metanowego za wyjątkiem prac ujętych w ust. 6 pkt. 1,
 - b) na stanowiskach pracy w polach II kategorii zagrożenia wyrzutami gazów i skał za wyjątkiem prac ujętych w ust. 6 pkt. 2,
 - c) w wyrobiskach eksploatacyjnych oraz w drążonych wyrobiskach korytarzowych i szybowych w polach II kategorii zagrożenia metanowego,
 - d) w wyrobiskach eksploatacyjnych, w chodnikach przy ścianowych i w drążonych wyrobiskach korytarzowych w pokładach lub częściach pokładów zaliczanych do 2-go stopnia zagrożenia tapaniami,
 - e) w wyrobiskach eksploatacyjnych i drążonych wyrobiskach korytarzowych o nachyleniu od 20⁰ do 35⁰,
5. **Do czwartego stopnia zalicza się prace szkodliwe dla zdrowia lub uciążliwe, wykonywane z benzydyną, alfa i beta naftyloaminą, chlorkiem winylu oraz innymi czynnikami o analogicznym jak te substancje działaniu.**
6. **Do czwartego stopnia zalicza się prace wykonywane w warunkach niebezpiecznych pod ziemią:**
 - 1) w wyrobiskach eksploatacyjnych oraz w drążonych wyrobiskach korytarzowych i szybowych w polach IV i III kategorii zagrożenia metanowego,
 - 2) w wyrobiskach eksploatacyjnych oraz w drążonych wyrobiskach korytarzowych i szybowych zaliczonych do II kategorii zagrożenia wyrzutami gazów i skał,
 - 3) w wyrobiskach eksploatacyjnych, w chodnikach przy ścianowych i w drążonych wyrobiskach korytarzowych w pokładach lub częściach pokładów zaliczanych do 3-go stopnia zagrożenia tapaniami,

- 4) w wyrobiskach eksploatacyjnych i drążonych wyrobiskach korytarzowych o nachyleniu powyżej 35⁰,
- 5) wykonywane pod ziemią prace wymienione w ust. 4 pkt. 1 do 5

§ 4

1. Dodatki za prace wykonywana w warunkach szkodliwych dla zdrowia, wymienionych w § 3 ust. 1 pkt. 1 i 2 oraz w ust. 3 pkt. 1, 2 i 3 przyznawane są za czas pracy w tych warunkach na podstawie wyników badań środowiskowych, określających średni poziom narażenia pracownika na czynnik szkodliwy dla zdrowia w ciągu 8 godzin.
2. Dodatki za pozostałe prace, wykonywane w warunkach szkodliwych - poza wymienionymi w ust. 1 - oraz za prace wykonywane w warunkach uciążliwych i niebezpiecznych przyznawane są na podstawie protokołów z komisyjnej oceny warunków pracy zatwierdzonych przez pracodawcę.
3. W przypadku zbiegu uprawnień do dodatków, przysługuje suma tych dodatków za pracę w warunkach szkodliwych, uciążliwych i niebezpiecznych.
4. Podstawą do wypłacenia dodatków za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych oraz niebezpiecznych są imienne, miesięczne wykazy sporządzone w trybie określonym w zakładowym układzie zbiorowym pracy.

§ 5

5. Wykazy prac, wykonywanych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia ustala pracodawca po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami w trybie i na zasadach określonych Kodeksem pracy.

NAGRODY JUBILEUSZOWE

§ 1

Pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:

- 1) po 15 latach pracy - 100 % podstawy wymiaru,*
- 2) po 20 latach pracy - 150 % podstawy wymiaru,*
- 3) po 25 latach pracy - 200 % podstawy wymiaru,*
- 4) po 30 latach pracy - 250 % podstawy wymiaru,*
- 5) po 35 latach pracy - 300 % podstawy wymiaru,*
- 6) po 40 latach pracy - 300 % podstawy wymiaru,*
- 5) po 45 latach pracy - 300 % podstawy wymiaru,*
- 6) po 50 latach pracy - 300 % podstawy wymiaru.*

§ 2

- 1. Podstawę wymiaru nagrody stanowi wynagrodzenie za 21 dni urlopu wypoczynkowego, pomniejszone o kwotę stanowiącą 18,71 % tego wynagrodzenia.*
- 2. Do ustalenia podstawy wymiaru nagrody przyjmuje się wynagrodzenie obliczone na dzień wypłaty nagrody, a jeśli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie obliczone na dzień nabycia prawa do nagrody.*

§ 3

- 1. Do okresu pracy, od którego zależy uprawnienie do nagrody, zalicza się okresy zatrudnienia oraz inne okresy traktowane na równi z okresami zatrudnienia.*
- 2. Do okresu pracy, o którym mowa w ust. 1, nie zalicza się okresów zatrudnienia zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika – nie dotyczy to pracowników, którym przed dniem wejścia w życie niniejszego załącznika takie okresy były zaliczane.*
- 3. Przez okres zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1, rozumie się stosunek pracy świadczonej na podstawie umowy o pracę.*
- 4. Do okresów traktowanych na równi z okresami zatrudnienia zalicza się okresy:*
 - 1) nauki przewidzianej programem nauczania – absolwentom szkół zasadniczych, średnich i wyższych oraz szkół przysposobienia zawodowego działających w ramach szkół górniczych – w łącznym wymiarze nie wyższym niż 5 lat,*
 - 2) odbywania zasadniczej i okresowej służby wojskowej oraz przeszkolenia wojskowego studentów,*
 - 3) pozostawania bez pracy w wyniku zwolnienia pracownika przez pracodawcę bądź wygaśnięcia stosunku pracy jeżeli:*
 - a) został przywrócony do pracy na podstawie prawomocnego wyroku sądowego lub postępowanie karne zostało umorzone z powodu braku winy, względnie zapadł wyrok uniewinniający,*
 - b) przyznano wynagrodzenie lub odszkodowanie w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy – wlicza się okres, za który wynagrodzenie lub odszkodowanie przyznano,*
 - 4) opieki nad dzieckiem w wieku do lat 4, a także nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny zaliczanym do I grupy inwalidztwa, lub na którego przysługuje zasiłek pielęgnacyjny - łącznie nie dłużej niż 6 lat,*

- 5) korzystania z urlopu wychowawczego,
 - 6) korzystania z urlopu bezpłatnego w związku ze skierowaniem do pracy za granicę,
 - 7) korzystania z urlopu bezpłatnego w związku z pełnieniem funkcji związkowej,
 - 8) pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym, na zasadach określonych w ustawie z dnia 20 lipca 1990 r. (Dz. U. nr 54, poz. 310),
 - 9) trwania kontraktu menedżerskiego na podstawie indywidualnych umów dotyczących zarządzania jednostką organizacyjną,
 - 10) przerwy w zatrudnieniu spowodowanej pobieraniem świadczenia rehabilitacyjnego lub renty przyznanej z powodu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.
5. Do okresów zatrudnienia nie zalicza się okresów korzystania z urlopu bezpłatnego - innego niż wymieniony w ust. 4 pkt 6 i 7.
 6. W razie równoczesnego wystąpienia kilku okresów, o których mowa w ust. 1 i 4, do okresu pracy zalicza się jeden z tych okresów.
 7. Pracownikom zatrudnionym w służbie ratownictwa górniczego, z wyjątkiem specjalistów - okresy zatrudnienia w drużynie ratowniczej zalicza się do stażu pracy, od którego zależy prawo do nagrody w wymiarze przeliczonym wskaźnikiem 1,66.

§ 4

1. Pracownik nabywa prawo do nagrody w jednostce organizacyjnej, w której jest zatrudniony w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody, bądź w dniu wejścia w życie niniejszego załącznika.
2. Nagrodę wypłaca się w terminie wypłaty wynagrodzenia za miesiąc, w którym pracownik nabył prawo do nagrody.
3. W przypadku nie udokumentowania przez pracownika stażu pracy, od którego zależy prawo do nagrody, przed datą nabycia tego prawa – nagrodę wypłaca się w terminie wypłaty wynagrodzenia za miesiąc, w którym udokumentował to prawo.

§ 5

W razie rozwiązanie stosunku pracy:

- 1) z powodu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
 - 2) na podstawie przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika - jeżeli po ustaniu stosunku pracy pracownik nabył prawo do świadczenia przedemerytalnego zgodnie z przepisami ustawy o świadczeniach przedemerytalnych,
- pracownik, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nabywa prawo do tej nagrody w dniu rozwiązania stosunku pracy.

§ 6

1. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie niniejszego załącznika nabywa prawo do dwóch lub więcej nagród, wypłaca się tylko jedną nagrodę - wyższą.
2. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie niniejszego załącznika nabywa prawo do nagrody, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia nabędzie prawo do nagrody wyższego stopnia, wypłaca się nagrodę niższą, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
3. Postanowienia ust. 1 i 2 mają odpowiednie zastosowanie, w razie gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody był on uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo do nagrody wyższego stopnia nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

§ 7

1. Pracownikowi, który nabył prawo do nagrody za 25 lat, oprócz nagrody przysługuje zegarek pamiątkowy w cenie detalicznej zbliżonej do 75 % minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w grudniu poprzedniego roku.

Wartość zegarka pamiątkowego uwzględnia się w podstawie wymiaru podatku dochodowego i składek na ubezpieczenie społeczne ustalonej dla danego pracownika zgodnie z przepisami ustaw obowiązujących w tym zakresie.