

ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW TAURON WYDOBYCIE S.A.

TEKST JEDNOLITY

uwzględniający zmiany wprowadzone następującymi Protokołami Dodatkowymi do Układu, zawartego w dniu 31.05.2006 r., wpisanego do rejestru zakładowych układów zbiorowych pracy pod numerem U-MDCCLXXXVIII/06:

- 1) Protokół Dodatkowy Nr 1, zawarty w dniu 28.07.2006 r.,
- 2) Protokół Dodatkowy Nr 2, zawarty w dniu 28.06.2007 r.,
- 3) Protokół Dodatkowy Nr 3, zawarty w dniu 17.09.2007 r.,
- 4) Protokół Dodatkowy Nr 4, zawarty w dniu 28.01.2008 r.,
- 5) Protokół Dodatkowy Nr 5, zawarty w dniu 18.07.2008 r.,
- 6) Protokół Dodatkowy Nr 6, zawarty w dniu 09.12.2008 r.,
- 7) Protokół Dodatkowy Nr 7, zawarty w dniu 05.02.2009 r.,
- 8) Protokół Dodatkowy Nr 8, zawarty w dniu 22.06.2009 r.,
- 9) Protokół Dodatkowy Nr 9, zawarty w dniu 13.07.2011 r.,
- 10) Protokół Dodatkowy Nr 10, zawarty w dniu 18.10.2012 r.,
- 11) Protokół Dodatkowy Nr 11, zawarty w dniu 26.11.2012 r.,
- 12) Protokół Dodatkowy Nr 12, zawarty w dniu 18.07.2013 r.,
- 13) Protokół Dodatkowy Nr 13, zawarty w dniu 30.12.2013 r.,
- 14) Protokół Dodatkowy Nr 14, zawarty w dniu 15.04.2014 r.,
- 15) Protokół Dodatkowy Nr 15, zawarty w dniu 01.07.2014 r.

SPIS TREŚCI

PREAMBUŁA	3
ROZDZIAŁ I	Postanowienia ogólne	4
ROZDZIAŁ II	Czas pracy	7
ROZDZIAŁ III	Wynagradzanie pracowników	8
ROZDZIAŁ IV	Urlopy wypoczynkowe i dodatkowe.....	12
ROZDZIAŁ V	Ochrona warunków pracy	13
ROZDZIAŁ VI	Zasady współdziałania i współpracy pomiędzy pracodawcą a zakładową organizacją związkową	15
ROZDZIAŁ VII	Postanowienia końcowe	16
Załącznik nr 1 do ZUZP Taryfikator stanowiskowy i taryfikatory osobistego zaszerogowania		17
Załącznik nr 2 do ZUZP Tabele stawek wynagrodzenia zasadniczego.....		21
Załącznik nr 3 do ZUZP Zakładowe systemy płac.....		23
Załącznik nr 4 do ZUZP Zasady premiowania.....		26
Załącznik nr 5 do ZUZP Zasady wypłacania dodatku za staż pracy – tzw. „Karta Górnika”		27
Załącznik nr 6 do ZUZP Zasady określania stopni szkodliwości i niebezpieczeństwa pracy		29
Załącznik nr 7 do ZUZP Zasady wynagradzania członków drużyn ratowniczych.....		31
Załącznik nr 8 do ZUZP Zasady przyznawania i realizacji deputatu węglowego		34
Załącznik nr 9 do ZUZP Warunki ustalania i wypłacania wynagrodzenia za pełnienie dyżurów domowych		36
Załącznik nr 10 do ZUZP Zasady naliczania i uprawnień do nagrody z okazji Dnia Górnika.....		37
Załącznik nr 11 do ZUZP Zasady naliczania i uprawnień do Nagrody Rocznej		39
Załącznik nr 12 do ZUZP Szczegółowe zasady przyznawania Nagród Jubileuszowych		41
Załącznik nr 13 do ZUZP Zasady wypłaty odprawy emerytalno-rentowej i odprawy pośmiertnej		44
Załącznik nr 14 do ZUZP Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego		46
Załącznik nr 15 do ZUZP Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy.....		48
Załącznik nr 16 do ZUZP Zasady awansowania i przeszerogowania pracowników		49

PREAMBUŁA

Najwyższym dobrem jest człowiek, jego życie i zdrowie.

Pracodawca uznając, iż szczególną wartością TAURON Wydobycie S.A. są jego pracownicy, będzie dążył w ramach strategii swojego działania do pełnego poszanowania ich praw i godności.

Działalność gospodarcza TAURON Wydobycie S.A. polegająca na produkcji i podziale wytworzonych dóbr nie odbywa się w odosobnieniu, wszyscy pracownicy współpracują ze sobą i pracują wzajemnie dla siebie.

Misja TAURON Wydobycie S.A. – „Chcemy pozostać znanym na rynku krajowym i zagranicznym dostawcą tradycyjnego źródła energii – węgla kamiennego, czerpanego z największego w Polsce złoża, który wydobywamy i przetwarzamy z zachowaniem troski o bezpieczeństwo środowiska.” – realizowana jest przy współdziałaniu wszystkich pracowników, gdyż rozwój TAURON Wydobycie S.A. jest naszym wspólnym interesem.

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla TAURON Wydobycie S.A. określa szerzej i korzystniej niektóre uprawnienia pracownicze uregulowane powszechnie i jednolicie w prawodawstwie pracy oraz innych przepisach.

Strony zawierające Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla TAURON Wydobycie S.A. zobowiązują się do przestrzegania zasad równości szans efektywnej i dobrze zorganizowanej pracy tak, aby wynagrodzenie odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy w powiązaniu z jej jakością i wydajnością.

Strony dążyć będą do ciągłego doskonalenia zapisów Układu w celu poprawy warunków pracy i płacy oraz innych standardów obowiązujących w TAURON Wydobycie S.A.

ROZDZIAŁ I Postanowienia ogólne

Art. 1

1. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych w TAURON Wydobyćcie S.A..
2. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy ustala szczegółowe warunki dotyczące wynagrodzenia i przyznawania innych świadczeń pracownikom z tytułu zatrudnienia.
3. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy nie obejmuje:
 - 1) członków Zarządu,
 - 2) głównego księgowego,
 - 3) młodocianych zatrudnionych w celu nauki zawodu lub w celu przyuczenia do wykonywania określonej pracy.

Art. 2

Ilećroć w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla Pracowników TAURON Wydobyćcie S.A. jest mowa o:

- 1) „**średnim krajowym wynagrodzeniu**” – rozumie się przez to przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku ogłaszane przez GUS,
- 2) „**najniższym wynagrodzeniu**” – rozumie się przez to dla pracowników dołowych – nie mniej niż 90 %, a dla pracowników powierzchniowych – nie mniej niż 50 % średniego krajowego wynagrodzenia, o którym mowa w pkt 1, za czas pracy określony w art. 10,
- 3) „**minimalnym wynagrodzeniu**” – rozumie się przez to minimalne wynagrodzenie ustalone na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679 z późn. zm.),
- 4) „**normalnym wynagrodzeniu**” – rozumie się przez to takie wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie, a więc obejmujące zarówno wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, jeżeli na podstawie obowiązujących przepisów płacowych pracownik ma prawo do dodatkowych składników,
- 5) „**zakładowej organizacji związkowej**” – rozumie się przez to każdą działającą w TAURON Wydobyćcie S.A. organizację związkową, zgodnie z ustawą o związkach zawodowych,
- 6) „**odrębnych przepisach**” – rozumie się przez to powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy, a w szczególności: Kodeks pracy oraz akty wykonawcze do Kodeksu pracy,
- 7) „**ZUZP**” lub „**Układzie**” – rozumie się przez to Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników TAURON Wydobyćcie S.A.,
- 8) „**pracodawcy**” – rozumie się przez to TAURON Wydobyćcie S.A. z siedzibą w Jaworznie, reprezentowany przez Zarząd Spółki lub inną osobę wyznaczoną przez Zarząd do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,
- 9) „**pracowniku**” – rozumie się przez to każdą osobę pozostającą w stosunku pracy z TAURON Wydobyćcie S.A.,
- 10) „**stronach ZUZP**” – rozumie się przez to pracodawcę oraz zakładową organizację związkową, które zawarły niniejszy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników TAURON Wydobyćcie S.A.,
- 11) „**świadczeniu pieniężnym**” – rozumie się przez to świadczenie pieniężne w razie choroby i macierzyństwa (wynagrodzenie za czas choroby, zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek wyrównawczy, zasiłek macierzyński i zasiłek opiekuńczy).
- 12) „**spółkach Grupy TAURON**” – rozumie się przez to następujące spółki:
 - a) TAURON Polska Energia S.A. z siedzibą w Katowicach,
 - b) TAURON Dystrybucja S.A. z siedzibą w Katowicach,
 - c) TAURON Wytwarzanie S.A. z siedzibą w Katowicach,
 - d) TAURON Ciepło S.A. z siedzibą w Katowicach,
 - e) TAURON Sprzedaż Sp. z o.o. z siedzibą w Krakowie,
 - f) TAURON Obsługa Klienta Sp. z o.o. z siedzibą we Wrocławiu,

- g) TAURON Ekoenergia Sp. z o.o. z siedzibą w Jeleniej Górze,
 - h) TAURON Wydobyćcie S.A. z siedzibą w Jaworznie,
 - i) Elektrociepłownia Tychy S.A. z siedzibą w Tychach,
 - j) Elektrociepłownia EC Nowa Sp. z o.o. z siedzibą w Dąbrowie Górniczej,
- a także następców prawnych tych spółek.

Art. 3

1. Korzystniejsze postanowienia Układu, z dniem ich wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.
2. Przy wprowadzaniu Układu dopuszcza się możliwość obniżenia pracownikowi kategorii osobistego zaszeregowania bez konieczności dokonywania wypowiedzenia zmieniającego, o ile nowo ustalone wynagrodzenie zasadnicze ogółem pracownika nie będzie niższe od dotychczas otrzymywanego za porównywalny czas i warunki pracy.
3. Postanowienia mniej korzystne dla pracowników wprowadza się z upływem właściwego dla nich okresu wypowiedzenia.

Art. 4

1. Strony ZUZP dokonują oceny jego funkcjonowania we wrześniu każdego roku. Wyniki tej oceny mogą stanowić podstawę do podjęcia rokowań w celu zmiany Układu.
2. Zmiany do Układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych, podpisanych przez strony ZUZP w trybie przewidzianym dla zawarcia Układu.
3. Do protokołów dodatkowych stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące Układu.
4. Układ może wypowiedzieć pisemnie każda ze stron ZUZP, z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia.
5. W przypadku wypowiedzenia Układu strony ZUZP niezwłocznie przystąpią do negocjacji w celu zawarcia nowego zakładowego układu zbiorowego pracy.
6. Do czasu wprowadzenia nowego zakładowego układu zbiorowego pracy stosuje się przepisy dotychczasowego Układu.

Art. 5

1. Wszelkie wątpliwości dotyczące interpretacji i stosowania Układu będą wyjaśniane i rozstrzygane przez strony ZUZP.
2. W razie niemożności ustalenia wspólnego stanowiska, strony ZUZP powołują Komisję, składającą się z przedstawicieli Stron, które zawarły Układ.

Art. 6

W zakresie nie uregulowanym ZUZP stosuje się odrębne przepisy prawa pracy.

Art. 7

Pracodawca uznaje pierwszeństwo wypłaty wynagrodzenia za pracę na rzecz pracownika, przed innymi zobowiązaniami.

Art. 8

1. Pracodawca zobowiązany jest do szczególnej troski o swoich pracowników, którzy na skutek wypadku przy pracy lub na skutek choroby zawodowej nie są w pełni zdolni do wykonywania swej właściwej pracy, a w szczególności do:
 - 1) stworzenia możliwości zatrudnienia w pierwszej kolejności pracowników powracających po rentach, o ile pracodawca dysponuje wolnymi miejscami pracy,
 - 2) tworzenia w miarę możliwości miejsc pracy chronionej.
2. Pracodawca zobowiązany jest nie rozwiązywać umowy o pracę z pracownikiem, który przebywa na świadczeniu rehabilitacyjnym w związku z chorobą zawodową lub wypadkiem przy pracy.

Art. 9

Strony ZUZP uzgadniają, że nie będzie żadnej dyskryminacji – uwzględniając kwalifikacje pracowników – w sprawach związanych z zaszeregowaniami, awansami, szkoleniami, dostępnością do świadczeń lub innymi warunkami zatrudnienia i płac.

ROZDZIAŁ II Czas pracy

Art. 10

1. Za czas pracy uznaje się czas pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.
2. Dla pracowników zatrudnionych pod ziemią czas pracy wynosi 7,5 godziny na dobę tj. 37,5 godziny na tydzień, przy pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.
3. Dla pozostałych pracowników, czas pracy wynosi 8 godzin na dobę tj. 40 godzin na tydzień, przy pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.
4. Okresem rozliczeniowym czasu pracy u pracodawcy jest okres 3 miesięcy.
5. Liczba godzin nadliczbowych dla poszczególnego pracownika nie może przekroczyć 264 w roku kalendarzowym.

Art. 11

1. Dla pracowników objętych ZUZP oprócz niedziel i innych dni ustawowo wolnych od pracy – wszystkie soboty są dniami wolnymi od pracy.
2. Dzień Świętej Barbary – 4 grudnia jest świętem górniczym – Dniem Górnika, wolnym od pracy.

Art. 12

1. Ze względu na uciążliwe lub szkodliwe warunki pracy, skrócony czas pracy pracowników zatrudnionych pod ziemią wynosi:
 - 1) 7 godzin na dobę dla zatrudnionych przy głębianiu, pogłębianiu, naprawie i konserwacji szybów i szybików oraz urządzeń szybowych i przyszybowych,
 - 2) 6 godzin na dobę dla zatrudnionych:
 - a) przy czyszczeniu rzepi w szybach i osadnikach wodnych,
 - b) przy głębianiu, pogłębianiu, naprawie i konserwacji szybów i szybików oraz urządzeń szybowych i przyszybowych w przypadku przekroczenia norm szkodliwości i uciążliwości,
 - c) w wyrobiskach o wysokości poniżej 0,7 m,
 - d) przy robotach wiertniczych z płuczką wodną o nachyleniu powyżej 45°,
 - e) w wyrobiskach o temperaturze powyżej 28°C, mierzonej termometrem suchym,
 - f) w podziemnych ładowniach akumulatorów,
 - g) w przodkach, gdzie woda leje się strugą.
2. Praca w godzinach nadliczbowych na stanowiskach wymienionych w ust. 1 jest zabroniona.
3. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach wymienionych w ust. 1 pkt 2 przez trzy kolejne miesiące mogą wnioskować o przeniesienie na inne stanowisko pracy na okres jednego miesiąca. W okresie przeniesienia, pracownik powinien być zatrudniony na stanowisku umożliwiającym mu uzyskanie wynagrodzenia otrzymywanego na poprzednim stanowisku pracy, a w przypadku braku takich możliwości wynagrodzenie zostanie utrzymane na dotychczasowym poziomie.
4. Załącznik nr 6 do Układu podaje zasady określenia stopni szkodliwości, uciążliwości i niebezpieczeństwa pracy.

ROZDZIAŁ III Wynagradzanie pracowników

I. Zasady wynagradzania

Art. 13

1. Za wykonaną pracę pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, które pracodawca zobowiązany jest prawidłowo obliczać i wypłacać w formie, terminie i miejscu określonym w Regulaminie Pracy TAURON Wydobyćcie S.A.
2. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określa umowa o pracę, zawarta w oparciu o taryfikator stanowiskowy i kwalifikacyjny, stanowiący załącznik nr 1 do Układu oraz tabele stawek wynagrodzenia zasadniczego, zawarte w załączniku nr 2 do Układu.
3. Decyzję o przyznaniu pracownikowi określonej kategorii osobistego zaszeregowania podejmuje pracodawca.
4. Zasady awansowania i przeszerogowania pracowników określa załącznik nr 16 do Układu.
5. W stosunku do pracowników objętych Układem obowiązują następujące tabele stawek wynagrodzenia zasadniczego:
 - 1) dla stanowisk robotniczych pod ziemią,
 - 2) dla stanowisk robotniczych na powierzchni,
 - 3) dla stanowisk nierobotniczych pod ziemią,
 - 4) dla stanowisk nierobotniczych na powierzchni.

Art. 14

1. Tabele stawek wynagrodzenia zasadniczego ustalono przyjmując, że rozpiętość stawek tego wynagrodzenia, wyrażona stosunkiem stawki w najniższej kategorii zaszeregowania do stawki w najwyższej kategorii zaszeregowania, nie jest mniejsza niż:

1 : 1,6	dla stanowisk robotniczych,
1 : 3,0	dla stanowisk nierobotniczych.
2. Stawka wynagrodzenia zasadniczego w najniższej kategorii dla pracowników zatrudnionych pod ziemią i na powierzchni jest nie niższa niż 40 % najniższego wynagrodzenia.
3. Analizę stawek wynagrodzenia zasadniczego należy przeprowadzać w okresach nie dłuższych niż 6 miesięcy.
4. Wzrost stawek wynagrodzenia zasadniczego następuje w miarę możliwości finansowych pracodawcy.

Art. 15

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach robotniczych przy robotach zaszeregowanych do wyższej kategorii od osobistego zaszeregowania, przysługuje wynagrodzenie obliczone według stawki odpowiadającej kategorii zaszeregowania wykonywanej roboty.
2. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach robotniczych przy robotach w systemie udziałowym wynagrodzenie nie może być niższe od kategorii osobistego zaszeregowania.
3. W przypadku wymienionym w ust. 2 wynagrodzenie jest równe kategorii osobistego zaszeregowania.
4. Pracownikom zatrudnionym na powierzchni, w przypadku zatrudnienia pod ziemią, za czas pracy pod ziemią przysługuje wynagrodzenie obliczone według stawek wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych pod ziemią w zależności od wykonywanej roboty.
5. Pracownikom będącym członkami drużyn ratowniczych przysługuje wynagrodzenie według zasad określonych w załączniku nr 7 do Układu.
6. Pracownikom pełniącym dyżury domowe przysługuje dodatkowe wynagrodzenie na zasadach określonych w załączniku nr 9 do Układu.

Art. 16

1. W przypadku przerw w pracy wynikających z prowadzenia sporów zbiorowych, stosuje się przepisy:
 - 1) ustawy o związkach zawodowych,
 - 2) ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.
2. Pracownikom zabezpieczającym w okresie strajku ruch zakładu przysługuje wynagrodzenie zgodnie z wykonywaną pracą.

Art. 17

W przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy pracownikowi może być powierzona inna praca niż określona w umowie o pracę, na okres nie przekraczający trzech miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

Art. 18

1. Pracownicy mogą być wynagradzani według następujących systemów:
 - 1) dla pracowników na stanowiskach nierobotniczych według systemu:
 - a) *czasowo – premiowego:*
wynagrodzenie zasadnicze miesięczne ustalone w oparciu o taryfikator osobistego zaszeregowania i tabele stawek wynagrodzenia zasadniczego oraz premia według zasad określonych w załączniku nr 4 do Układu,
 - b) *motywacyjnego:*
wynagrodzenie ustalone jak w lit. a) oraz dodatku produkcyjnego, którego wysokość powiązana jest ze stopniem realizacji zadania produkcyjnego; system ten stosowany jest dla pracowników dozoru oddziałowego oddziałów górniczych w podstawowych robotach dotyczących wydobywania węgla, postępu wyrobisk górniczych oraz zbrojenia i likwidacji ścian,
 - 2) dla pracowników na stanowiskach robotniczych według systemu:
 - a) *czasowo – premiowego:*
wynagrodzenie zasadnicze dniówkowe ustalone w oparciu o taryfikator osobistego zaszeregowania i tabele wynagrodzenia zasadniczego oraz premia ustalona według zasad określonych w załączniku nr 4 do Układu,
 - b) *motywacyjnego:*
wynagrodzenie zasadnicze zaszeregowania roboty ustalone w oparciu o taryfikator stanowiskowy i tabele wynagrodzenia zasadniczego, natomiast wykonanie ustalonych parametrów i ich przekroczenie powoduje naliczenie nadwyżki. Stosowany na stanowiskach robotniczych w podstawowych robotach górniczych, dotyczących wydobywania węgla, postępu wyrobisk górniczych oraz zbrojenia i likwidacji ścian.
 - c) *udziałowego:*
zarobek górnika ustalony według systemu motywacyjnego, o którym mowa w lit. b), stanowi bazę do wyliczenia zarobków pracowników mających bezpośredni wpływ na realizację ustalonych zadań.
2. Szczegółowe zasady funkcjonowania poszczególnych systemów wynagradzania określa załącznik nr 3 do Układu.

Art. 19

1. W ramach środków na wynagrodzenia wydzielona została do 0,6 % funduszu na premię specjalną, pozostającą w dyspozycji pracodawcy, z przeznaczeniem na premiowanie pracowników za wykonanie zadań wynikających ze szczególnych potrzeb pracodawcy.
2. Informację o rozdysponowaniu premii specjalnej pracodawca zobowiązany jest przekazać zakładowej organizacji związkowej.

II. Zasady ustalania i przyznawania obowiązkowych składników wynagrodzenia

Art. 20

1. Praca wykonywana ponad normy czasu pracy, o których mowa w art. 10, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Pracownikom wykonującym pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje oprócz normalnego wynagrodzenia dodatek w wysokości:
 - 1) 50 % stawki godzinowej, wynikającej ze stawki wynagrodzenia zasadniczego lub zaszeregowania roboty, za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych na dobę,
 - 2) 100 % stawki godzinowej, wynikającej ze stawki wynagrodzenia zasadniczego lub zaszeregowania roboty, za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych oraz godzinach nadliczbowych przypadających w porze nocnej, w niedziele i święta oraz inne dni wolne od pracy.
3. Dodatek, o którym mowa w ust. 2 nie przysługuje, jeżeli pracownikowi za pracę, o której mowa w ust. 1 udzielono innego płatnego dnia wolnego.
4. Za pracę w niedzielę, święta oraz inne dni wolne od pracy, niezależnie od udzielonego płatnego dnia wolnego od pracy, przysługuje nie mniej niż normalne wynagrodzenie.
5. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych, wykonującym pracę w godzinach nadliczbowych w niedziele, święta i inne dni wolne od pracy, przysługuje prawo do oddzielnego wynagrodzenia wraz z dodatkiem, o którym mowa w ust. 2 tylko za pracę wykonaną na pisemne polecenie pracodawcy.

Art. 21

Za każdą godzinę pracy w porze nocnej pracownikom przysługuje dodatek w wysokości 55 % najniższej stawki godzinowej na powierzchni, nie mniej jednak niż 20 % stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia.

Art. 22

1. Pracownikom wykonującym pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych przysługują dodatki.
2. Pracodawca zobowiązany jest do:
 - 1) bieżącej aktualizacji wykazu stanowisk pracy szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych oraz niebezpiecznych,
 - 2) prowadzenia bieżącej ewidencji pracowników zatrudnionych w warunkach szkodliwych i uciążliwych w rozbiciu na poszczególne rodzaje i stopnie narażenia.
3. Zasady określania stopni szkodliwości i niebezpieczeństwa pracy oraz przyznawania i wypłacania dodatków za pracę w tych warunkach określa załącznik nr 6 do Układu.
4. Pracodawca wspólnie z zakładową organizacją związkową i zakładowym społecznym inspektorem pracy, zobowiązany jest przeprowadzić, co najmniej dwa razy w roku przegląd warunków pracy.

Art. 23

1. Pracownikowi pełniącemu funkcję przodowego (brygadzisty) przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1) 17 % najniższej stawki dniówkowej na powierzchni dla kierującego brygadą ścianową lub chodnikową,
 - 2) 15 % najniższej stawki dniówkowej na powierzchni dla kierującego wyodrębnioną brygadą pod ziemią lub na powierzchni w zespole liczącym, co najmniej czterech pracowników,
 - 3) 10 % najniższej stawki dniówkowej na powierzchni dla kierującego wyodrębnioną brygadą pod ziemią lub na powierzchni w zespole liczącym, co najmniej dwóch pracowników.
2. Pracownik dołowy za każdy dzień, w którym pobrał materiał wybuchowy, otrzymuje dodatek w wysokości 25 % najniższej stawki dniówkowej na powierzchni.
3. Pracownik dołowy za każdy dzień pełnienia funkcji sanitariusza otrzymuje dodatek na podstawie

- ewidencji pobranej torby sanitarnej w wysokości 21 % najniższej stawki dniówkowej na powierzchni.
- 3a. Pracownik powierzchniowy za każdy dzień pełnienia funkcji sanitariusza otrzymuje dodatek na podstawie ewidencji pobranej torby sanitarnej w wysokości 10 % najniższej stawki dniówkowej na powierzchni.
 4. Pracownik pełniący funkcję opiekuna uczniowskich praktyk zawodowych lub instruktora szkolącego pracowników nowoprzyjętych i młodocianych otrzymuje dodatek w wysokości 15 % najniższej stawki dniówkowej na powierzchni za jednego szkolonego – jednak nie więcej niż za trzech szkolonych.

III. Inne składniki wynagrodzenia i świadczenia związane z pracą

Art. 24

Pracownikom objętym Układem przysługują następujące składniki wynagrodzenia:

- 1) deputat węglowy, zgodnie z załącznikiem nr 8 do Układu,
- 2) dodatek za staż pracy – tzw. „Karta Górnika”, zgodnie z załącznikiem nr 5 do Układu,
- 3) nagroda z okazji Dnia Górnika oraz tradycyjne „barbórkowe”, zgodnie z załącznikiem nr 10 do Układu,
- 4) nagroda roczna, zgodnie z załącznikiem nr 11 do Układu,
- 5) nagroda jubileuszowa, zgodnie z załącznikiem nr 12 do Układu,
- 6) jednorazowa odprawa pieniężna, zgodnie z załącznikiem nr 13 do Układu.

Art. 25

Wysokość i zasady ustalania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy określa załącznik nr 15 do Układu.

Art. 26

1. Pracownicy, u których stwierdzono chorobę zawodową w związku z pracą wykonywaną u pracodawcy, lub którzy ulegli wypadkowi przy pracy u pracodawcy i nie mogą powrócić ze względów zdrowotnych na dotychczasowe stanowisko pracy, otrzymują dodatek wyrównawczy.
2. Warunkiem otrzymania dodatku wyrównawczego jest przedstawienie pełnej dokumentacji stwierdzającej brak możliwości powrotu na zajmowane stanowisko.
3. Dodatek wyrównawczy jest równy różnicy pomiędzy wynagrodzeniem, jakie otrzymują pracownicy na stanowisku zajmowanym przez pracownika przed stwierdzeniem choroby zawodowej lub przed wypadkiem w pracy a wynagrodzeniem aktualnie otrzymywanym przez poszkodowanego pracownika.

ROZDZIAŁ IV Urlopy wypoczynkowe i dodatkowe

Art. 27

1. Pracownikom zatrudnionym pod ziemią, a także pracownikom działu przeróbki mechanicznej węgla przysługuje urlop wypoczynkowy w następującym wymiarze:
 - 1) w pierwszym roku pracy, w roku kalendarzowym, w którym pracownik podjął pierwszy raz pracę – 21 dni roboczych, z upływem każdego miesiąca pracy w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku,
 - 2) po roku pracy do 5 lat pracy – 21 dni roboczych,
 - 3) po 5 latach pracy – 26 dni roboczych.
2. Do okresów pracy, o których mowa w ust. 1, wlicza się tylko okresy pracy pod ziemią i w dziale przeróbki mechanicznej węgla.
3. Przepisów ust. 1 i 2 nie stosuje się do pracowników, którzy na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów nabyli prawo do urlopu wypoczynkowego w wyższym wymiarze.
4. Pracownikom po 5 latach pracy pod ziemią przysługuje dodatkowy urlop w każdym roku kalendarzowym w wymiarze 5 dni kalendarzowych, płatnych jak za 5 dni, a po 10 latach w wymiarze 8 dni kalendarzowych płatnych jak za 8 dni, przy czym:
 - 1) dodatkowy urlop przysługujący po 10 latach za dany rok kalendarzowy, może być wykorzystany w całości lub podzielony na dwie części,
 - 2) w przypadku podziału urlopu na dwie części – urlop może obejmować nie więcej niż dwa dni wolne od pracy,
 - 3) pierwszy dzień dodatkowego urlopu musi przypadać na dzień roboczy.
5. Dodatkowy urlop przysługuje pod warunkiem przepracowania pod ziemią, co najmniej połowy ogólnej liczby dni pracy w roku poprzedzającym rozpoczęcie urlopu.
6. Od pracowników dołowych oddelegowanych do pracy w organizacjach związkowych do uzyskania uprawnień do urlopów dodatkowych nie jest wymagane wykonanie zjazdów pod ziemię kopalni.
- 7.1. Pracownicy:
 - a) którzy ulegli wypadkowi przy pracy,
 - b) u których podejrzewa się lub stwierdzono chorobę zawodową,
 - c) zatrudnieni u pracodawcy w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych, po 15 latach pracy, nie częściej niż raz na 3 lata,mają prawo do urlopu zdrowotnego na leczenie sanatoryjne lub wczasy profilaktyczno-lecznicze, jeżeli zakład służby zdrowia sprawujący opiekę lekarską w zakresie medycyny pracy lub lekarz orzecznik ZUS, wyda orzeczenie o potrzebie takiego leczenia.
- 7.2. Pracownicy, u których stwierdzono chorobę pozostającą w związku przyczynowym z charakterem wykonywanej pracy, mają prawo do urlopu zdrowotnego na leczenie sanatoryjne lub wczasy profilaktyczno-lecznicze, jeżeli zakład służby zdrowia sprawujący opiekę lekarską w zakresie medycyny pracy lub lekarz orzecznik ZUS wyda orzeczenie o potrzebie takiego leczenia. Warunkiem udzielenia urlopu zdrowotnego jest akceptacja wniosku pracownika przez Komisję ds. Zdrowia i ostateczne zatwierdzenie przez pracodawcę.
8. Za czas urlopu zdrowotnego pracownikowi przysługuje wynagrodzenie jak za urlop wypoczynkowy. Dniówkę urlopową ustaloną według załącznika nr 14 do Układu należy pomnożyć przez liczbę roboczych dni urlopu zdrowotnego.
9. Pracownikom, pobierającym rentę z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej przysługuje dodatkowo urlop wypoczynkowy w wymiarze 15 dni roboczych po roku pracy, do wykorzystania w okresie 2 lat pracy.

Art. 28

Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego ustala się zgodnie z załącznikiem nr 14 do Układu.

ROZDZIAŁ V Ochrona warunków pracy

Art. 29

1. Pracodawca odpowiada za przestrzeganie obowiązujących przepisów dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników w czasie ich zatrudnienia oraz przestrzeganie i utrzymywanie norm sanitarnych i bhp.
2. Pracodawca i zakładowa organizacja związkowa będą współdziałać dla osiągnięcia jak najlepszego stanu bezpieczeństwa i higieny pracy.
3. Pracownicy przyjmowani do pracy będą zapoznani z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz występującymi zagrożeniami, ze szczególnym określeniem sposobu unikania tych zagrożeń na stanowisku pracy.
4. W przypadku, gdy pracodawca wprowadza nowe urządzenia lub technologie produkcji wszyscy pracownicy przed zatrudnieniem w zmienionych warunkach będą przeszkoleni w zakresie ich bezpiecznej obsługi.

Art. 30

Pracodawca zobowiązany jest do zapewnienia opieki lekarskiej zgodnie z przepisami o medycynie pracy.

Art.31

1. Pracodawca zobowiązany jest do podejmowania wszelkich starań, których celem będzie wyeliminowanie, lub gdy nie jest to możliwe zminimalizowanie ryzyka powstawania chorób zawodowych i wypadków przy pracy poprzez systematyczne polepszanie warunków pracy oraz wdrażanie zintegrowanego systemu zarządzania jakością, ochroną środowiska i bezpieczeństwem pracy.
2. Pracodawca zobowiązany jest do kontroli i oceny warunków pracy na poszczególnych stanowiskach pracy pod względem występujących zagrożeń, szkodliwych warunków i uciążliwości.

Art. 32

1. Pracodawca jest zobowiązany wydawać posiłki profilaktyczne pracownikom zatrudnionym:
 - 1) pod ziemią,
 - 2) na powierzchni, na stanowiskach gdzie:
 - a) praca związana jest z wysiłkiem fizycznym, powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 2000 kcal u mężczyzn i powyżej 1100 kcal u kobiet,
 - b) praca związana jest z wysiłkiem fizycznym, powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal u mężczyzn i 1000 kcal u kobiet wykonywane w pomieszczeniach zamkniętych, w których ze względów technologicznych utrzymuje się stale temperatura poniżej 10⁰C lub wskaźnik obciążenia termicznego (WBGT) wynosi powyżej 25⁰C,
 - c) praca związana jest z wysiłkiem fizycznym, powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal u mężczyzn i 1000 kcal u kobiet wykonywane na otwartej przestrzeni w okresie zimowym.
2. Pracodawca jest zobowiązany wydawać napoje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach pracy, na których:
 - 1) praca wykonywana jest w warunkach gorącego mikroklimatu, charakteryzującego się wartością wskaźnika obciążenia termicznego powyżej 25⁰C,
 - 2) praca wykonywana jest na otwartej przestrzeni przy temperaturze otoczenia poniżej 10⁰C lub powyżej 25⁰C,
 - 3) praca związana jest z wysiłkiem fizycznym, powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal u mężczyzn i powyżej 1000 kcal u kobiet.

3. Szczegółowy wykaz stanowisk pracy na powierzchni, na których pracownicy otrzymują posiłek profilaktyczny oraz napoje jest ustalany przez pracodawcę w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

Art. 33

1. Normy i zasady przydziału odzieży ochronnej i roboczej oraz środków higieny osobistej ustalone są w regulaminie pracy.
2. Pracodawca zapewnia pranie, naprawianie, odkazanie i suszenie odzieży roboczej, zgodnie z potrzebami pracownika.
3. Pracodawca dostarcza pracownikowi odzież i obuwie robocze, środki ochrony indywidualnej oraz środki higieny osobistej na własny koszt.
4. Odzież ochronna i robocza oraz środki ochrony indywidualnej stanowią własność pracodawcy.

Art. 34

1. Pracodawca zapewnia szkolenia okresowe i podstawowe z zakresu BHP oraz profilaktyczne badania lekarskie wymagane do wykonywania pracy na danym stanowisku.
2. Pracodawca, w miarę swoich potrzeb, może kierować na kursy podnoszące kwalifikacje zawodowe pracowników.
3. Szkolenia i kursy oraz badania, o których mowa w ust. 1 i 2 odbywają się w czasie pracy i na koszt pracodawcy. Uczestnictwo w powyższych kursach i szkoleniach, odbywających się po godzinach pracy, będzie traktowane jako praca w godzinach nadliczbowych.
4. Pracownicy podnoszący swoje kwalifikacje zawodowe mogą ubiegać się o pomoc ze strony pracodawcy. Zasady udzielania tej pomocy określają odrębne przepisy oraz przepisy prawa pracy, obowiązujące u pracodawcy.

ROZDZIAŁ VI Zasady współdziałania i współpracy pomiędzy pracodawcą a zakładową organizacją związkową

Art. 35

1. Pracodawca i zakładowa organizacja związkowa zobowiązują się do prowadzenia wszelkich negocjacji i rokowań w oparciu o obowiązujące przepisy prawa i wzajemne poszanowanie partnera.
2. Pracodawca i zakładowa organizacja związkowa wyrażają wolę organizowania cyklicznych spotkań, celem których będzie omówienie, konsultacja i wyjaśnianie problemów i zamierzeń stron oraz aktualnej sytuacji Zakładów Górniczych TAURON Wydobycie S.A.
3. Pracodawca zobowiązuje się do udzielania zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej w zakresie ujętym ZUZP i ustawie o związkach zawodowych, dotyczących w szczególności:
 - 1) warunków pracy,
 - 2) bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - 3) zasad wynagradzania,
 - 4) wykorzystania środków na wynagrodzenia oraz funduszu świadczeń socjalnych,
 - 5) wyników ekonomiczno – finansowych,
 - 6) wielkości i struktury zatrudnienia.

ROZDZIAŁ VII Postanowienia końcowe

Art. 36

Pracodawca jest obowiązany udostępnić do wglądu pracownikom tekst niniejszego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

Art. 37

Integralną część Układu stanowią załączniki nr 1 – 16.

Art. 38

Układ został zawarty na czas nieokreślony i obowiązuje od dnia 1 lipca 2006 roku, nie wcześniej jednak niż od daty jego rejestracji.

(Podpisy Stron ZUZP)

Załącznik nr 1 do ZUZP Taryfikator stanowiskowy i taryfikatory osobistego zaszeregowania

**TARYFIKATOR STANOWISKOWY
I OSOBISTEGO ZASZERELOWANIA
dla stanowisk robotniczych pod ziemią**

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania roboty
1	Górník przodowy w ścianie i w wyrobiskach drążonych kombajnem	14
2	Górník przodowy w wyrobiskach drążonych przy użyciu MW	13
3	Instruktor strzałowy za czas wykonywania robót strzałowych w przodku	13
4	Górník strzałowy z MW	13
5	Górník kombajnista w ścianie i w wyrobiskach drążonych	13
6	Górník w ścianie i w wyrobiskach drążonych	12
7	Górník przy niebezpiecznej przebudowie	12
8	Górník rabunkarz przy rabowaniu obudowy, zbrojeniu i likwidacji ścian	12
9	Górník na przybierze z wymianą obudowy	12
10	Górník na przybierze bez wymiany obudowy o przekroju powyżej 2 m ²	11
11	Górník przy kotwieniu, górník wiertacz przy włączaniu wody do calizny, wierceniu otworów technologicznych i wielkośrednicowych	12
12	Górník – podsadzkarcz, – rurarz, – tamiarz, – zamulacz w przodku	12
13	Podsadzkarcz, rurarz, tamiarz, zamulacz w przodku	11
14	Elektromonter za czas pracy w ścianie i w wyrobiskach drążonych	12
15	Ślusarz za czas pracy w ścianie i w wyrobiskach drążonych	12
16	Elektromonter o najwyższym stopniu specjalizacji za czas pracy przy złożonych układach zasilających	11
17	Ślusarz o najwyższym stopniu specjalizacji za czas pracy przy naprawie i konserwacji hydrauliki sterowniczej	11
18	Młodszy górník, młodszy ślusarz, młodszy elektryk w przodku, na przebudowie, niebezpiecznej przebudowie, przy kotwieniu i przy wierceniach	11
19	Młodszy górník na przybierze bez wymiany obudowy o przekroju powyżej 2m ²	11
20	Robotnik górniczny w przodku, na przebudowie, niebezpiecznej przebudowie, przy kotwieniu i przy wierceniach	11
21	Robotnik górniczny na przybierze bez wymiany obudowy o przekroju powyżej 2 m ²	11
22	Pracownik za czas pracy w szybie	11

**TARYFIKATOR OSOBISTEGO ZASZEREGOWANIA
dla stanowisk robotniczych pod ziemią**

Lp.	Stanowisko	Kategoria osobistego zaszeregowania
1	Górnik, cieśla górniczy, spawacz	7 – 10
2	Młodszy górnik, robotnik górniczy	6
3	Instruktor strzałowy	10
4	Dysponent przewozu dołowego	8 – 10
5	Starszy: elektromonter, ślusarz, elektromonter urządzeń łączności	10
6	Elektromonter, ślusarz, elektromonter urządzeń łączności	7 – 9
7	Młodszy: elektromonter, ślusarz, elektromonter urządzeń łączności	6
8	Pomiarowy miernictwa	7 – 10
9	Pomiarowy wentylacji	7 – 9
10	Konserwator sprzętu przeciwpożarowego	7 – 9
11	Wydawca materiałów wybuchowych	7 - 9
12	Sygnalista szybów	7 – 9
13	Maszynista lokomotyw oraz kolejek podwieszanych	7 – 9

**TARYFIKATOR STANOWISKOWY
dla stanowisk robotniczych na powierzchni**

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania roboty
1	Dowódca zmiany	11

**TARYFIKATOR OSOBISTEGO ZASZEREGOWANIA
dla stanowisk robotniczych na powierzchni**

Lp.	Stanowisko	Kategoria osobistego zaszeregowania
1	Sterowniczy maszyn i urządzeń przeróbki mechanicznej węgla	9 – 12
2	Konserwator maszyn i urządzeń przeróbki mechanicznej węgla	8 – 12
3	Maszynista maszyn i urządzeń przeróbczych	7 – 12
4	Maszynista maszyn i urządzeń wzbogacających	7 – 12
5	Maszynista maszyn i urządzeń gospodarki wodno – mułowej	7 – 12
6	Maszynista sprężarek i wentylatorów	7 – 11
7	Maszynista podnośników, wciągników i urządzeń i dźwignicowych	7 – 10
8	Wagowy	7 – 10
9	Próbobiorca, laborant	7 – 10
10	Starszy: elektromonter, ślusarz, elektromonter urządzeń łączności	11 – 12
11	Elektromonter, ślusarz, elektromonter urządzeń łączności	8 – 10
12	Młodszy: elektromonter, ślusarz, elektromonter urządzeń łączności	7
13	Spawacz	8 – 12
14	Dyżurny ruchu	9 – 12
15	Maszynista lokomotyw	9 – 11
16	Toromistrz	9 – 11
17	Ustawiacz	8 – 11
18	Nastawniczy, manewrowy	8 – 10
19	Rewident wagonów, pomocnik maszynisty	8 – 10
20	Dróżnik	7 – 9
21	Robotnik torowy	6 – 8
22	Magazynier	7 – 9
23	Starszy wartownik	9 – 10
24	Wartownik	7 – 8
25	Młodszy wartownik	6
26	Ekspedytor poczty	6 – 8
27	Obsługa centrali telefonicznej	6 – 9
28	Pielęgniarka	7 – 10
29	Mechanik lamp górniczych	7 – 10
30	Wydawca – konserwator lamp górniczych	7 – 9
31	Konserwator sprzętu p. pożarowego	7 – 10
32	Robotnik w ZPMW	6
33	Robotnik na powierzchni	6

**TARYFIKATOR OSOBISTEGO ZASZEREGOWANIA
dla stanowisk nierobotniczych**

Lp.	Stanowisko	Kategoria osobistego zaszerogowania
I. Pod ziemią		
1	Główny inżynier: górniczy, energomechaniczny	22 – 24
2	Kierownik robót górniczych, Główny elektryk, Główny mechanik	20 – 22
3	Główny inżynier: wentylacji, Główny mechanik urządzeń podstawowych	19 – 21
4	Główny inżynier: inwestycji i rozwoju, mierniczo–geologiczny, BHP i szkolenia	18 – 20
5	Nadsztygar: górniczy, energomechaniczny	17 – 19
6	Dyspozytor ruchu, pozostali nadsztygarzy	16 – 18
7	Sztygar oddziałowy	16 – 17
8	Sztygar zmianowy	13 – 16
9	Nadgórník, dozorca,	12 – 13
10	Dokumentalista	10 – 12
II. Na powierzchni		
1	Główny inżynier przeróbki mechanicznej	21 – 22
2	Kierownik przeróbki mechanicznej	19 – 20
3	Nadsztygar	18 – 19
4	Sztygar oddziałowy	17 – 18
5	Sztygar zmianowy	14 – 17
6	Dozorca	13 – 14
III. Funkcyjnych		
1	Dyrektor techniczny	26 – 27
2	Dyrektor ds. pracy, Dyrektor w Centrum, Naczelny inżynier	24 – 26
3	Z-ca Głównego księgowego, Główny specjalista – koordynator	21 – 23
4	Kierownik wydziału	18 – 21
5	Główny specjalista	18 – 20
6	Kierownik działu	16 – 20
7	Starszy Inspektor	16 – 17
8	Inspektor	12 – 15
9	Maszynista wyciągowy	12 – 13
10	Specjalista	11 – 13
11	Referent, kasjer	9 – 11

Załącznik nr 2 do ZUZP Tabele stawek wynagrodzenia zasadniczego**Tabela nr 1** Stawki wynagrodzenia zasadniczego dla stanowisk robotniczych pod ziemią

Kategoria zaszeregowania	Stawki wynagrodzenia zasadniczego (zł/dn.)
6	71,46
7	76,46
8	81,36
9	86,25
10	91,76
11	95,70
12	101,10
13	107,77
14	115,75

Tabela nr 2 Stawki wynagrodzenia zasadniczego dla stanowisk robotniczych na powierzchni

Kategoria zaszeregowania	Stawki wynagrodzenia zasadniczego (zł/dn.)
6	40,35
7	45,75
8	51,06
9	58,88
10	65,25
11	71,26
12	77,62

Tabela nr 3 Stawki wynagrodzenia zasadniczego dla stanowisk nierobotniczych pod ziemią

Kategoria zaszeregowania	Stawki wynagrodzenia zasadniczego (zł/m-c)
9	1 670,00
10	2 018,00
11	2 175,00
12	2 383,00
13	2 492,00
14	2 679,00
15	2 824,00
16	2 991,00
17	3 235,00
18	3 407,00
19	3 610,00
20	4 016,00
21	4 411,00
22	4 812,00
23	5 352,00
24	6 013,00
25	6 689,00
26	7 360,00
27	8 166,00

Tabela nr 4 Stawki wynagrodzenia zasadniczego dla stanowisk nierobotniczych na powierzchni

Kategoria zaszeregowania	Stawki wynagrodzenia zasadniczego (zł/m-c)
9	1 146,00
10	1 306,00
11	1 433,00
12	1 544,00
13	1 627,00
14	1 737,00
15	1 851,00
16	2 008,00
17	2 242,00
18	2 512,00
19	3 032,00
20	3 469,00
21	3 776,00
22	4 286,00
23	4 812,00
24	6 013,00
25	6 689,00
26	7 360,00

Załącznik nr 3 do ZUZP Zakładowe systemy płac

Podstawową funkcją wszystkich występujących u pracodawcy systemów płac jest materialne zainteresowanie pracownika realizacją wyznaczonych zadań, które w rezultacie podnoszą efektywność pracy poprzez wzrost wydajności pracy i jej jakości, obniżenie kosztów produkcji oraz uzyskania zysków.

§ 1

I. SYSTEM CZASOWO – PREMIOWY

Wynagrodzenie w czasowo – premiowym systemie płac stanowi:

1. Dla pracowników na stanowiskach robotniczych iloczyn czasu pracy i stawki wynagrodzenia zasadniczego lub zaszeregowania roboty, powiększony o przyznaną premię, o której mowa w załączniku nr 4 do Układu.
2. Dla pracowników na stanowiskach nierobotniczych suma wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z miesięcznej stawki wynagrodzenia zasadniczego oraz premii, o której mowa w załączniku nr 4 do Układu.

§ 2

II. SYSTEM MOTYWACYJNY

1. System motywacyjny stosowany jest na stanowiskach robotniczych na dole i na stanowiskach nierobotniczych produkcyjnych.
2. Celem systemu motywacyjnego jest:
 - 1) wynagradzanie pracowników na stanowiskach przodkowych za faktycznie wykonaną pracę,
 - 2) poprawa efektywności pracy,
 - 3) dążenie do podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników,
 - 4) racjonalne wykorzystanie parku maszynowego.
3. Podstawą stosowania systemu jest wyznaczenie zadania określającego wymagane parametry, które należy zrealizować.
4. Ustala się następujący tryb postępowania przy wyznaczaniu zadania:
 - 1) zadanie ustala przedstawiciel pracodawcy na podstawie harmonogramu robót górniczych.
 - 2) zadanie określa wysokość zarobku górnika (dla stanowisk robotniczych) i dodatku produkcyjnego (dla dozoru oddziałowego oddziałów górniczych) w powiązaniu ze stopniem realizacji zadania.
 - 3) zadanie uwzględnia: rodzaj roboty, warunki techniczno – organizacyjne, górniczno – geologiczne oraz normatyw obłożenia.
 - 4) zadanie powinno być wyrażone w jednostkach naturalnych:
 - dla zadań wydobywczych – tony,
 - dla postępu przodków – metry,
 - dla zbrojenia i likwidacji ścian – sztuki.
 - 5) w przypadkach znacznych zmian w warunkach pracy w trakcie realizacji zadania, na pisemny wniosek sztygara oddziałowego, pracodawca może dokonać korekty w porozumieniu ze służbami normowo – płacowymi.
5. Rozliczenia wykonania zadania dokonują służby normowo – płacowe, które zatwierdza pracodawca.

§ 3

III. SYSTEM UDZIAŁOWY

1. System udziałowy jest to sposób wynagradzania pracowników ściśle powiązany z systemem motywacyjnym.
2. Celem systemu udziałowego jest powiązanie wynagrodzenia grup pracowniczych wykonujących roboty wymienione w ust. 9 i mających istotny wpływ na wykonanie zadań nałożonych w systemie motywacyjnym.

3. Przez „udział” rozumie się procentową wysokość wynagrodzenia ustalonego od zarobku górnika wyliczonego w oparciu o stopień wykonania zadania.
4. Zarobek górnika, o którym mowa w ust. 3 to zarobek dniówkowy uzyskany w oparciu o stawkę wynagrodzenia zasadniczego i wysokość nadwyżki wynikającej z wykonania zadania.
5. Pracownicy mający wpływ na wykonanie zadań produkcyjnych dwóch lub więcej przodków otrzymują wynagrodzenie obliczane według średniej ważonej zarobków górnika z tych przodków.
6. System udziałowy stosuje się tylko dla zmian produkcyjnych i jednej konserwacyjnej w dobie.
7. Warunkiem stosowania udziałowej formy wynagradzania jest ustalanie normatywów obłożeń – zarówno ilościowych, jak i kwalifikacyjnych – zatwierdzonych przez służby normowo – płacowe i pracodawcę.
8. Normatyw obłożeń należy sporządzić w układzie stanowisk pracy z uwzględnieniem maksymalnych wysokości procentowych udziałów.
9. Wysokość maksymalnych procentowych udziałów od zarobku górnika nie może przekroczyć:

Rodzaj roboty	Stanowisko	Kategoria	Maksymalny % udziału
Remont i konserwacja ściany	<i>Górnik</i>	12	100
	<i>Mł. górnik, pozostali</i>	11	
Ślusarz i elektryk przy zbrojeniu, przezbrajaniu i rabunku ścian		12	100
Upinki i dokładki przenośników w wyrobiskach drążonych (remont przodka)	<i>Górnik</i>	12	95
	<i>Mł. górnik, pozostali</i>	11	
Ślusarz i elektryk za czas pracy w ścianie, przodka wyrobisk drążonych		12	95
Likwidacja wyrobisk przyścianowych	<i>Górnik</i>	12	93
	<i>Mł. górnik, pozostali</i>	11	
Niebezpieczna przebudowa	<i>Górnik</i>	12	90
	<i>Mł. górnik, pozostali</i>	11	
Kotwienie	<i>Górnik</i>	12	90
	<i>Mł. górnik, pozostali</i>	11	
Wiercenie otworów technologicznych	<i>Górnik wiertacz</i>	12	89
	<i>Mł. górnik, pozostali</i>	11	
Brygada szybowa za czas pracy w szybie		11	90
Dysponent przewozu, transport ciężki (obudowy zmechanizowanej, maszyn urabiających i transportujących) kołowy lub kolejkami podwieszanymi, transport szybem materiałów ponadgabarytowych			90
Roboty poza przodkiem np.: ryszpowanie, wzmacnianie obudowy, cieśle i taśmiarze, ślusarze i elektrycy na odstawie, kucie toru i budowa kolejki, wiercenie otworów poza przodkiem, elektromonter pomiarowy wielkości elektrycznych w rejonach wydobywczych			89
Transport materiałów (między innymi ręczny), kierowcy kolejek podwieszanych, skręcanie i rozkręcanie rurociągu, lokowanie kamienia, czyszczenie osadników, czyszczenie rzępi szybowych, elektromonter obsługi i konserwacji rozdzielni 6 kV, elektromonter pomiarowy wielkości elektrycznych w rejonach pozawydobywczych			87
, Obsługa, przegląd i naprawa pomp głównego odwodnienia, konserwacja i remonty urządzeń przyszybowych,			86
Pomiarowy wentylacji, elektromonter przy montażu sieci elektroenergetycznych, utrzymanie sieci elektroenergetycznych, montaż i remont trakcji elektrycznej			85
Maszynista lokomotyw przy transporcie poziomym ludzi i materiałów, sygnalista przy wydobywaniu			83
Obsługa przenośników i wysypu,			81
Udziały dla zatrudnionych na powierzchni			
Konserwacja, remont i obsługa maszyn i urządzeń ZPMW, dyżurny ruchu			74
Maszynista lokomotyw, manewrowy, ustawiacz, toromistrz, remont i naprawa taboru			72

kolejowego, naprawa i konserwacja lokomotyw	
Nastawniczy, pomocnik maszynisty, rewident wagonów	70
Obsługa wag	68

Załącznik nr 4 do ZUZP Zasady premiowania

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premiowy dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych. Wypłaty z tego funduszu stanowią element wynagrodzenia.
2. Na fundusz premiowy przeznaczona jest kwota odpowiadająca iloczynowi płac wynagrodzenia zasadniczego i procentowego wskaźnika premii.
3. Fundusz premiowy naliczany i wypłacany jest w okresach miesięcznych.
4. Podstawą do ustalenia procentowego wskaźnika premii indywidualnej dla pracownika jest premia bazowa od 10% do 70%, uzgodniona pomiędzy pracodawcą, a zakładową organizacją związkową.
5. Premia bazowa, o której mowa w ust. 4, jest przeliczana wskaźnikiem procentowym wykonania zadań produkcyjnych (wydobycie oraz postęp robót przygotowawczych, zbrojenie i rabunek oraz wzbogacanie węgla).
6. Wysokość funduszu premiowego może ulec zmianie w zależności od zmian struktury składników wynagrodzeń. Decyzję w tym zakresie podejmuje pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.
7. Indywidualna wysokość premii powinna być uzależniona od stopnia wykonania zadań wyznaczonych przez bezpośredniego przełożonego.
8. Bezpośredni przełożeni nadzorujący pracę uprawnieni są do indywidualnego różnicowania wysokości premii, w zależności od oceny wkładu pracy poszczególnych pracowników, w ramach obowiązującej wysokości premii dla danej grupy pracowników.

Załącznik nr 5 do ZUZP Zasady wypłacania dodatku za staż pracy – tzw. „Karta Górnika”**§ 1**

Pracownikom przysługuje dodatek za staż pracy – tzw. „Karta Górnika”. Wysokość tego dodatku wynosi:

Pracownicy zatrudnieni pod ziemią

Staż pracy	Procentowy wymiar dodatku
do 5 lat	30
5 – 10 lat	40
10 – 15 lat	50
15 – 20 lat	60
pow. 20 lat	70

Pracownicy zatrudnieni na powierzchni

Staż pracy	Procentowy wymiar dodatku
do 5 lat	25
5 – 10 lat	30
10 – 15 lat	40
15 – 20 lat	50
pow. 20 lat	60

§ 2

Podstawę naliczania dodatku stanowi wynagrodzenie zasadnicze wynikające z kategorii osobistego zaszeregowania lub zaszeregowania roboty.

§ 3

Dodatek wypłacany jest za wszystkie godziny pracy i za płatne nieobecności usprawiedliwione, z wyjątkiem niezdolności do pracy, za którą pracownikowi przysługuje świadczenie pieniężne.

§ 4

1. Do okresu pracy, od którego zależy uprawnienie do dodatku dla pracowników zatrudnionych pod ziemią, zalicza się:
 - 1) wszystkie okresy pracy pod ziemią,
 - 2) wszystkie okresy pracy na powierzchni w TAURON Wydobycie S.A., ZGE Sobieski Jaworzno III Sp. z o.o., ZGE Janina Sp. z o.o., KWK „Jaworzno” oraz KWK „Janina”,
 - 3) okresy pracy na powierzchni u innych pracodawców, w wymiarze nie większym niż 5 lat.
2. Do okresu, od którego zależy uprawnienie do dodatku dla pracowników zatrudnionych na powierzchni zalicza się wszystkie okresy zatrudnienia.

§ 5

Do okresu pracy, od którego zależy uprawnienie do dodatku w myśl § 4, zalicza się okresy zatrudnienia udokumentowane świadectwem pracy.

§ 6

1. Do okresów traktowanych na równi z okresem zatrudnienia zalicza się:
 - 1) z tytułu ukończenia:
 - a) zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej – przewidziany programem nauczania okres nauki,
 - b) średniej szkoły – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki,
 - c) szkoły wyższej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki,przy czym okresy nauki, o których mowa wyżej, zalicza się w wymiarze nie większym niż łącznie 5 lat,
 - 2) okresy odbywania czynnej służby wojskowej,
 - 3) okres, za który pracownikowi zostało w wyroku sądowym lub ugodzie przyznane wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy lub odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę,
 - 4) okres pozostawania bez pracy w przypadku ponownego zatrudnienia pracownika, którego stosunek pracy wygasł w związku z umorzeniem postępowania karnego lub zapadnięciem wyroku uniewinniającego w sprawie, w której pracownik był tymczasowo aresztowany,
 - 5) okresy niezdolności do pracy, w czasie których przysługują zasiłki z ubezpieczenia społecznego na wypadek choroby i macierzyństwa lub wynagrodzenie,
 - 6) okresy niewykonywania pracy w związku ze sprawowaniem opieki:
 - a) nad dzieckiem w wieku do 4 lat,
 - b) nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny zaliczonym do I grupy inwalidów,
 - c) nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny, na którego przysługuje zasiłek pielęgnacyjny,
 - d) nad dzieckiem legitymującym się orzeczeniem o niepełnosprawności łącznie ze wskazaniami: konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji oraz konieczności stałego współdziałania na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji,
 - e) nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny legitymującym się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności,
 - f) nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny legitymującym się orzeczeniem lekarza orzecznika ZUS o całkowitej niezdolności do pracy i niezdolności do samodzielnej egzystencji, ustalonym na podstawie art. 12 ust. 2 w zw. z art. 13 ust. 5 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. Nr 162, poz. 1118),- przy czym okresy te zalicza się w łącznym wymiarze nie dłuższym niż 6 lat,
 - 7) okresy urlopu bezpłatnego w związku ze skierowaniem przez pracodawcę do pracy za granicą.
2. Jeżeli pracownik pobierał naukę w czasie zatrudnienia, do okresu pracy, od którego zależy uprawnienie do dodatku, wlicza się bądź okres zatrudnienia, w którym była pobierana nauka, bądź okres nauki w wymiarze określonym powyżej, zależnie od tego, co jest korzystniejsze dla pracownika.

§ 7

1. Dodatek wypłacany jest w okresach miesięcznych w terminach wypłat wynagrodzeń.
2. Dodatek przysługuje za miesiąc, w którym pracownik nabył do niego prawo.
3. Pracownik nabywa prawo do wyższego wymiaru dodatku od miesiąca, w którym upłynął poprzedni przedział czasowy.

Załącznik nr 6 do ZUZP Zasady określania stopni szkodliwości i niebezpieczeństwa pracy

§ 1

Pracownikom zatrudnionym w warunkach szkodliwych dla zdrowia oraz niebezpiecznych przysługują dodatki w wysokości uzależnionej od stopnia, któremu są przypisane, jeżeli:

- 1) praca wykonywana jest w warunkach, w których przekroczone zostały wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia określone w odrębnych przepisach pomimo zastosowania przez pracodawcę wszystkich dostępnych środków ograniczających te czynniki,
- 2) praca wykonywana jest w warunkach niebezpiecznych.

§ 2

Ustala się cztery stopnie szkodliwości dla zdrowia i niebezpieczeństwa pracy, uzasadniające przyznanie dodatku z tego tytułu:

- 1) **do pierwszego stopnia szkodliwości dla zdrowia zalicza się prace:**
 - a) w warunkach narażenia na działanie pyłów nie wywołujących zwłóknienia tkanki płucnej,
 - b) w warunkach narażenia na działanie substancji toksycznych nie kumulujących się w organizmie,
 - c) w pomieszczeniach zamkniętych, w których ze względów technologicznych utrzymuje się stale temperatura efektywna powyżej 25⁰C lub poniżej 14⁰C,
 - d) w pomieszczeniach na powierzchni (np. pomieszczenia poniżej poziomu gruntu), w których konieczne jest stałe stosowanie sztucznego oświetlenia,
- 2) **do drugiego stopnia szkodliwości dla zdrowia zalicza się prace:**
 - a) wykonywane w bezpośrednim kontakcie z wodą,
 - b) wykonywane w warunkach wymagających wymuszonej pozycji ciała,
 - c) przy obsłudze punktów asenizacyjnych,
- 3) **do trzeciego stopnia szkodliwości dla zdrowia zalicza się prace:**
 - a) wykonywane w warunkach narażenia na działanie pyłów szkodliwych dla zdrowia powodujących zwłóknienie tkanki płucnej,
 - b) wykonywane w warunkach narażenia na działanie substancji toksycznych kumulujących się w organizmie,
 - c) wykonywane w warunkach narażenia na hałas,
 - d) wykonywane w warunkach narażenia na działanie wibracji,
 - e) wykonywane w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące,
 - f) wykonywane w warunkach narażenia na promieniowanie ultrafioletowe lub podczerwone,
 - g) wykonywane w warunkach narażenia na działanie pól elektromagnetycznych wysokiej częstotliwości w zakresie od 0,1 do 300 000 MHz w strefie zagrożenia,
- 4) **do czwartego stopnia szkodliwości dla zdrowia zalicza się prace:**

Wykonywane z alfa i beta naftyloaminą, chlorkiem winylu oraz innymi czynnikami o analogicznym jak te substancje w działaniu, jeżeli zostanie to uznane przez Instytut Medycyny Pracy,
- 5) **do trzeciego stopnia niebezpieczeństwa zalicza się następujące prace wykonywane na powierzchni:**
 - a) prace budowlane, rozbiórkowe, remontowe i montażowe prowadzone w zakładzie górniczym bez wstrzymania ruchu zakładu lub jego części łącznie z robotami spawalniczymi w wymienionym zakresie,
 - b) prace w zbiornikach, kanałach, studniach, studzienkach kanalizacyjnych, wewnątrz urządzeń technicznych i w innych zamkniętych przestrzeniach, do których wejście odbywa się przez włazy lub otwory o niewielkich rozmiarach lub jest w inny sposób utrudnione,
 - c) prace związane ze stosowaniem, magazynowaniem i transportowaniem materiałów wybuchowych, gazów i paliw płynnych,
 - d) prace na wysokości powyżej 2,0 m, które wymagają stosowania sprzętu ochronnego zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami oraz w wykopach poniżej 2,0 m,

- e) prace wykonywane przy urządzeniach elektroenergetycznych na napięcie powyżej 230 V w warunkach szczególnego zagrożenia dla zdrowia i życia ludzkiego, wykonywane zgodnie z wymogami przepisów obowiązujących w energetyce,
 - f) prace prowadzone w ramach akcji ratowniczej w przypadku powstania zagrożenia życia lub zdrowia pracowników zakładu górniczego, zagrożenia bezpieczeństwa ruchu zakładu górniczego lub zagrożenia powszechnego w związku z ruchem zakładu górniczego,
 - g) prace w kontakcie z materiałem zakaźnym,
- 6) **do czwartego stopnia niebezpieczeństwa zalicza się następujące prace wykonywane pod ziemią:**
- a) prace związane ze stosowaniem, magazynowaniem i transportowaniem materiałów wybuchowych, gazów i paliw płynnych,
 - b) prace na wysokości powyżej 2,0 m, które wymagają stosowania sprzętu ochronnego zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami,
 - c) prace wykonywane przy urządzeniach elektroenergetycznych na napięcie powyżej 230 V w warunkach szczególnego zagrożenia dla zdrowia i życia ludzkiego, wykonywane zgodnie z wymogami przepisów obowiązujących w energetyce,
 - d) prace prowadzone w ramach akcji ratowniczej w przypadku powstania zagrożenia życia lub zdrowia pracowników zakładu górniczego, zagrożenia bezpieczeństwa ruchu zakładu górniczego,
 - e) prace w zbiornikach, wewnątrz urządzeń technicznych i w innych zamkniętych przestrzeniach, do których wejście odbywa się przez włazy lub otwory o niewielkich rozmiarach lub jest w inny sposób utrudnione,
 - f) prace w wyrobiskach eksploatacyjnych oraz w drażonych wyrobiskach korytarzowych o nachyleniu powyżej 20⁰,
 - g) prace wykonywane w szybie.

§ 3

1. Za każdą godzinę pracy w warunkach szkodliwych oraz niebezpiecznych przysługuje dodatek w wysokości:
 - I stopień – 8 % najniższej stawki godzinowej na powierzchni,
 - II stopień – 12 % najniższej stawki godzinowej na powierzchni,
 - III stopień – 16 % najniższej stawki godzinowej na powierzchni,
 - IV stopień – 20 % najniższej stawki godzinowej na powierzchni.
2. W przypadku zbiegu uprawnień do kilku dodatków ulegają one zsumowaniu.

§ 4

1. Podstawę do przyznania dodatku za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia, wymienionych w §2 ust.1 lit. a) i b) oraz w ust.3 lit. a), b), c) i d) stanowią wyniki badań środowiskowych przeprowadzonych przez jednostkę upoważnioną do tego typu badań.
2. Dodatki, o których mowa w ust. 1, przyznawane są do czasu osiągnięcia stanu zgodnego z normami.
3. Dodatki za pozostałe prace wykonywane w warunkach szkodliwych poza wymienionymi w ust. 1 oraz prace wykonywane w warunkach niebezpiecznych przyznawane są na podstawie protokołów z komisyjnej oceny warunków pracy zatwierdzonych przez pracodawcę.
4. Wykaz stanowisk pracy na których przysługują dodatki za pracę w warunkach szkodliwych oraz niebezpiecznych ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.
5. Decyzję o zmianie (aktualizacji) wykazu stanowisk pracy wymienionego w ust. 4 podejmuje pracodawca na wniosek Komisji BHP.
6. Podstawą do wypłacenia dodatków za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia i niebezpiecznych są imienne, miesięczne wykazy sporządzone przez kierowników oddziałów (działów, wydziałów), potwierdzone przez Dział BHP (Wydział TBH) i Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy.

Załącznik nr 7 do ZUZP Zasady wynagradzania członków drużyn ratowniczych

§ 1

1. Niniejsze zasady dotyczą członków drużyn ratowniczych działających na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów wydanych w oparciu o „Prawo geologiczne i górnicze”.
2. Drużynę ratowniczą zakładu górniczego stanowią: ratownicy, mechanicy sprzętu ratowniczego, kierownicy stacji ratownictwa górniczego i ich zastępcy oraz osoby wchodzące w skład drużyny ratowniczej w charakterze specjalistów.
3. Ratownikami górniczymi są pracownicy zarejestrowani w ewidencji drużyny ratowniczej, którzy:
 - 1) posiadają aktualne zaświadczenie ukończonego z wynikiem pozytywnym odpowiedniego kursu szkoleniowego z zakresu ratownictwa górniczego,
 - 2) posiadają aktualne świadectwo odbytego ratowniczego badania lekarskiego,
 - 3) odbyli przepisową liczbę ćwiczeń ratowniczych.
4. Mechanikami sprzętu ratowniczego są pracownicy wyznaczeni przez Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego na wniosek Kierownictwa Kopalnianej Stacji Ratownictwa Górniczego i posiadający aktualne zaświadczenie ukończonego z wynikiem pozytywnym odpowiedniego kursu szkoleniowego z zakresu ratownictwa górniczego.
5. Kierownikiem Kopalnianej Stacji Ratownictwa Górniczego lub jego zastępcą jest osoba dozoru ruchu zakładu górniczego, wyznaczona przez Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego do sprawowania bezpośredniego kierownictwa drużyną ratowniczą i kopalnianą stacją ratownictwa górniczego oraz posiadającą aktualne zaświadczenie kursu szkoleniowego z wynikiem pozytywnym.

§ 2

1. Członkom drużyn ratowniczych, za wyjątkiem osób wchodzących w skład tych drużyn w charakterze specjalistów, przysługuje stały miesięczny dodatek ratowniczy w wysokości 8 – krotnej najniższej stawki dniówkowej na powierzchni.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje:
 - 1) w okresie zawieszenia w wykonywaniu obowiązków członka drużyny ratowniczej z jego winy,
 - 2) za miesiąc, w którym członek drużyny ratowniczej opuścił bez usprawiedliwienia wyznaczony dzień pracy.

§ 3

Za czas szkoleń kursowych z zakresu ratownictwa górniczego z oderwaniem od pracy, prowadzonych w CSRG i OSRG, uczestnikom tych szkoleń przysługuje:

- 1) wynagrodzenie jak za urlop wypoczynkowy,
- 2) zwrot kosztów podróży, noclegów oraz diet według zasad obowiązujących pracowników.

§ 4

1. Za czas udziału w ćwiczeniach ratowniczych, członkom drużyn ratowniczych przysługuje wynagrodzenie obliczone jak za urlop wypoczynkowy.
2. Za każdą godzinę ćwiczeń w aparacie oddechowym, ratownikom przysługuje dodatek w wysokości 10 % najniższej stawki dniówkowej na powierzchni.

§ 5

1. Ratownikom i mechanikom sprzętu ratowniczego, zatrudnionym na stanowiskach robotniczych w zastępach dyżurujących w zakładzie górniczym w normalne dni pracy, przysługuje wynagrodzenie obliczone według kategorii zaszeregowania górnika w ścianie, z wszystkimi obowiązującymi dodatkami oraz premią regulaminową.
2. Ratownikom oddelegowanym (z oddziałów), zatrudnionych w zastępach dyżurujących w zakładzie górniczym w normalne dni pracy, przysługuje wynagrodzenie obliczone według

- wynagrodzenia od poniedziałku do piątku, otrzymanego za ostatni pełny przepracowany miesiąc na stanowisku przed oddelegowaniem, jednak nie mniej niż wynikające z ust. 1.
3. Pozostałym ratownikom i mechanikom sprzętu ratowniczego, wchodzącym w skład służby ochrony przeciwpożarowej podziemnej części zakładu górniczego, zatrudnionym w normalne dni pracy, przysługuje wynagrodzenie obliczone według kategorii zaszeregowania o 1 mniejszą niż określona w ust. 1.
 4. Zastępowemu w zastępie ratowniczym przysługuje za czas pełnienia tej funkcji wynagrodzenie obliczone według kategorii o 1 wyżej niż określona w ust. 1. Zasada ta dotyczy także zastępowych w pogotowiach ratowniczych.
 5. Członkom drużyn ratowniczych zatrudnionych w sobotę, niedzielę i dni ustawowo wolne od pracy przysługuje wynagrodzenie według zasad ustalonych dla pracowników zatrudnionych w te dni pod ziemią.
 6. Wynagrodzenie członka drużyny ratowniczej zatrudnionego w zastępie dyżurującym, ustalone według postanowień ust. 1 - 5, nie może być niższe niż wynagrodzenie wynikające z jego umowy o pracę.

§ 6

1. Za określony harmonogramem czas pracy w pogotowiu ratowniczym, odbywanym w trybie skoszarowanym przez okres 15 – dniowy w okręgowych stacjach ratownictwa górniczego, członkowie drużyn ratowniczych otrzymują z zakładu macierzystego:
 - 1) za każdą dobę pracy w pogotowiu, od poniedziałku do piątku:
 - a) zatrudnieni na stanowiskach robotniczych wynagrodzenie obliczone jak w § 5, powiększone o dodatek w wysokości 75 % wynagrodzenia określonego w § 5;
 - b) zatrudnieni na stanowiskach nierobotniczych wynagrodzenie według zasad obowiązujących w TAURON Wydobywie S.A., powiększone o dodatek w wysokości 75 % wynagrodzenia określonego w § 5.
 - 2) za każdą dobę pracy w pogotowiu w soboty, niedziele i dni ustawowo wolne od pracy, wynagrodzenie określone w pkt 1 powiększone o 100 % płacy zasadniczej.
2. Oprócz wynagrodzeń, o których mowa w ust. 1, członkom drużyn ratowniczych za określony harmonogramem czas pracy w górniczym pogotowiu ratowniczym, w okręgowych stacjach ratownictwa górniczego przysługuje:
 - 1) zwrot kosztów przejazdu środkami komunikacji publicznej z siedziby zakładu pracy do CSRG i z powrotem, o ile przejazd nie nastąpił środkami zakładu pracy,
 - 2) nocleg oraz całodzienne wyżywienie o wartości co najmniej 4500 kcal.
3. Przez określenie „za każdą dobę pracy w pogotowiu” rozumie się, w zakresie obliczania wynagrodzenia, jedną dniówkę 8 – godzinną.
4. Za określony harmonogramem czas pracy w górniczym pogotowiu ratowniczym, pełnionym przez ratowników skierowanych do zawodowego pogotowia ratowniczego w CSRG i OSRG na okres 5 lat, ratownicy ci otrzymują z zakładu macierzystego:
 - 1) za pracę od poniedziałku do piątku – wynagrodzenie obliczone według kategorii zaszeregowania górnika w ścianie lub zastępowego wraz z wszystkimi obowiązującymi dodatkami oraz premią regulaminową według średniego wskaźnika premiewego,
 - 2) za pracę w soboty, niedziele i dni ustawowo wolne od pracy – wynagrodzenie określone w § 5 ust. 5,
 - 3) dodatek za staż pracy tzw. Karta Górnika,
 - 4) stały miesięczny dodatek ratowniczy określony w § 2 ust. 1 powiększony o 50 %,
 - 5) zwrot kosztów przejazdu według zasad określonych w § 6 ust. 2 pkt 1,
 - 6) diety według ogólnie obowiązujących zasad,
 - 7) inne świadczenia i składniki wynagrodzenia obowiązujące w zakładzie macierzystym.
5. Ratownicy, o których mowa w ust. 4, otrzymują wynagrodzenie za godziny przepracowane zgodnie z opracowanym przez CSRG i OSRG harmonogramem pracy.
6. Mając na uwadze, że podstawą obliczania wynagrodzenia za pracę w soboty i dni ustawowo wolne od pracy jest warunek przepracowania w miesiącu pełnej ilości godzin liczonych w dni

normalne, to w przypadku nie spełnienia tego warunku, ilość przepracowanych dniówek sobotnich i innych ustawowo wolnych od pracy ulega obniżeniu o taką samą ilość godzin, jaka brakuje do pełnego czasu pracy w dniach normalnych.

7. Wynagrodzenie pracownika oddelegowanego do pracy w pogotowiu ratowniczym, ustalone według postanowień ust. 1 - 6, nie może być niższe niż wynagrodzenie wynikające z jego umowy o pracę.

§ 7

1. Wszystkie osoby biorące udział w akcji ratowniczej w normalnym dniu pracy, bez względu na zajmowane stanowisko, otrzymują na podstawie „Karty udziału w akcji” za czas tej akcji:
 - 1) pracownicy na stanowiskach robotniczych – wynagrodzenie obliczone według § 5 ust. 1 oraz dodatkowe wynagrodzenie określone w § 8.
 - 2) pracownicy na stanowiskach nierobotniczych – wynagrodzenie według zasad obowiązujących w macierzystym zakładzie pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie określone w § 8.
2. Za czas pracy związany z udziałem w akcji ratowniczej w soboty, niedziele i dni ustawowo wolne od pracy, osobom o których mowa w ust. 1, przysługuje na podstawie „Karty udziału w akcji” wynagrodzenie według ogólnie obowiązujących zasad oraz wynagrodzenie dodatkowe określone w § 8.

§ 8

1. Za udział w akcji ratowniczej w zakładzie górniczym, osobom wymienionym w § 7 ust. 1, przysługuje na podstawie „Karty udziału w akcji”:
 - 1) dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 65 % najniższej stawki dniówkowej na powierzchni, za każdą godzinę udziału w akcji,
 - 2) za każdą godzinę pracy w tlenowym aparacie roboczym w atmosferze niezdanej do oddychania przysługuje dodatkowo wynagrodzenie w wysokości 50 % wynagrodzenia określonego w pkt 1),
 - 3) wyżywienie w naturze o wartości kalorycznej nie mniejszej niż 4500 kcal za każdy dzień udziału w akcji, ale nie mniej niż za 8 godzin udziału w akcji.
2. Za każdą godzinę udziału w pracach profilaktycznych związanych z zapobieganiem zagrożeniom górniczym (pożarowym, metanowym, pyłowym i innym), członkom drużyn ratowniczych biorących udział w tych pracach przysługuje na podstawie „Karty udziału w akcji” dodatek w wysokości 50 % wynagrodzenia określonego w ust. 1 pkt 1). Prace profilaktyczne wykonywane są na podstawie opracowanego programu.
3. Pracodawca może przyznawać nagrody pieniężne osobom wyróżniającym się, biorącym udział w akcji ratowniczej i przy wykonywaniu prac profilaktycznych.

Załącznik nr 8 do ZUZP Zasady przyznawania i realizacji deputatu węglowego

§ 1

1. Deputat węglowy przysługuje wszystkim pracownikom proporcjonalnie do okresu przepracowanego.
2. Wymiar deputatu węglowego wynosi 8 ton rocznie w sortymentach grubych typu orzech lub gruby i może być realizowany w naturze, w ekwiwalencie pieniężnym lub w naturze i ekwiwalencie pieniężnym.
3. Deputat węglowy przysługuje również za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, jeżeli za okres ten pracownik był uprawniony do wynagrodzenia, zasiłku z ubezpieczenia społecznego lub świadczenia rehabilitacyjnego.
4. Pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymują deputat węglowy w wysokości proporcjonalnej do tego wymiaru.
5. Sposób realizacji deputatu określony deklaracją – wnioskiem w kolejnym roku może być zmieniony przez pracownika poprzez złożenie nowego wniosku do dnia 30 listopada roku, przed zmianą.
6. W przypadku zadeklarowania odbioru deputatu węglowego w naturze, talony należne za cały rok zostaną wydane pracownikom w terminie do 15 sierpnia roku, za który deputat przysługuje.
7. Talony węglowe umożliwiające realizację deputatu węglowego w naturze będą wydawane na podstawie złożonego przez pracownika oświadczenia o zużyciu węgla w gospodarstwie domowym do celów opałowych.
8. W zależności od wniosku pracownika ekwiwalent pieniężny za deputat węglowy wypłaca się:
 - 1) co miesiąc wraz z wypłatą wynagrodzenia za pracę w wysokości po $\frac{1}{12}$ wartości przysługującego pracownikowi w danym roku wymiaru ekwiwalentu, albo
 - 2) jednorazowo w wysokości przysługującego pracownikowi w danym roku wymiaru ekwiwalentu w terminie do 15 maja tego roku.
9. Pracownicy przyjęci do pracy w okresie od 16 sierpnia do 31 grudnia danego roku deputat węglowy za ten rok otrzymują wyłącznie w ekwiwalencie pieniężnym, wypłacanym w sposób przewidziany w ust. 8 pkt 1, proporcjonalnie do okresu przepracowanego.

§ 2

1. W porozumieniu zawartym odrębnie pomiędzy stronami ZUZP w terminie do końca listopada roku poprzedniego, będzie ustalana wartość deputatu węglowego oraz przeliczniki węglowe poszczególnych sortymentów w stosunku do sortymentów grubych.
2. Pobrane talony węglowe będą realizowane do dnia 31 sierpnia danego roku. W przypadku niezrealizowania talonów węglowych w tym terminie, pracownik otrzyma ekwiwalent pieniężny w wysokości równowartości niezrealizowanych talonów, który zostanie wypłacony w terminie do dnia 15 września.

§ 3

1. Emerytom, rencistom i innym osobom uprawnionym, nie będącym pracownikami, przysługuje deputat węglowy w naturze na warunkach określonych w ust. 2 – 10.
2. Uprawnienia do deputatu węglowego w naturze przysługują zamieszkałym w kraju emerytom i rencistom w wymiarze trzech ton rocznie.
3. Uprawnienia do deputatu węglowego w naturze w wymiarze trzech ton rocznie przysługują również wdowom, wdowcom i sierotom, jeżeli spełniają warunki do otrzymania renty rodzinnej po pracownikach TAURON Wydobycie S.A.
4. W razie powtórnego zawarcia związku małżeńskiego przez wdowę lub wdowca uprawnienia, o których mowa w ust. 3, nie wygasają.
5. Uprawnienia do deputatu węglowego powstają z datą nabycia praw emerytalnych lub rentowych na podstawie decyzji ZUS, niezależnie od daty zgłoszenia pracodawcy wniosku o przyznanie deputatu węglowego.

6. Emerytom i rencistom podejmującym pracę, przysługuje niezależnie od otrzymanego zgodnie z ust. 2 wymiaru deputatu węglowego, dodatkowo deputat węglowy w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.
7. Talony węglowe pobrane przez uprawnionych wymienionych w niniejszym paragrafie będą realizowane w terminie do dnia 31 sierpnia danego roku.
8. Uprawnione osoby, które nie będą mogły zrealizować otrzymanych talonów, mogą zwrócić się z wnioskiem o wykup talonów węglowych do TAURON Wydobycie S.A. wg wartości ustalonej na podstawie § 2 ust. 1. Osoba uprawniona załączy do wniosku talony w oryginale.
9. Wykup talonów nastąpi w terminie 31 sierpnia danego roku, pod warunkiem złożenia wniosku o wykup talonów węglowych do 15 sierpnia.
10. Osoby uprawnione, które przejdą na emeryturę lub rentę w okresie od dnia 16 sierpnia do dnia 31 grudnia danego roku, w miejsce deputatu węglowego w naturze za ten rok otrzymają ekwiwalent pieniężny wypłacony jednorazowo w terminie 15 stycznia następnego roku, w wysokości ustalonej na podstawie § 2 ust. 1 proporcjonalnie do wymiaru deputatu przysługującego osobie uprawnionej za ten rok.

Załącznik nr 9 do ZUZP **Warunki ustalania i wypłacania wynagrodzenia za pełnienie dyżurów domowych**

§ 1

1. Wynagrodzenie za pełnienie dyżurów domowych otrzymują pracownicy, którym pracodawca zlecił na piśmie pełnienie tych dyżurów, wynikających z przepisów górniczych oraz związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa powszechnego.
2. Za podstawę wypłaty wynagrodzenia za pełnienie dyżuru domowego przyjmuje się pisemne zlecenie zobowiązujące pracownika do pełnienia tego dyżuru, podpisane przez pracodawcę.
3. Zlecenie powinno wyraźnie określać czas pełnienia dyżuru.
4. Czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku.
5. Dyżur domowy nie może obejmować normalnych godzin pracy danego pracownika.
6. Wysokość dodatkowego wynagrodzenia za pełnienie dyżurów domowych na godzinę wynosi odpowiednio:
 - 1) 2 % najniższej stawki dniówkowej na powierzchni w dni powszednie,
 - 2) 4 % najniższej stawki dniówkowej na powierzchni w dni wolne od pracy.

§ 2

Pracownikom zajmującym kierownicze stanowiska pracy przysługuje prawo do wynagrodzenia jedynie za dyżury domowe pełnione w soboty, niedziele, święta i inne dodatkowe dni wolne od pracy.

§ 3

Pracownik traci prawo do wynagrodzenia za pełnienie dyżuru domowego, jeśli w odpowiednim czasie nie stawił się na wezwanie do pracy.

§ 4

1. Za godziny faktycznie przepracowane w wyniku wezwania do pracy w czasie pełnienia dyżuru, pracownik otrzymuje wynagrodzenie zgodnie z obowiązującymi przepisami.
2. Pracownik, który otrzymał wynagrodzenie zgodnie z ust. 1 nie otrzymuje za ten sam okres wynagrodzenia, o którym mowa w § 1.

Załącznik nr 10 do ZUZP Zasady naliczania i uprawnienia do nagrody z okazji Dnia Górnika

§ 1

1. Dzień Św. Barbary – 4 grudnia jest świętem górniczym, Dniem Górnika wolnym od pracy.
2. Z okazji Dnia Górnika pracownikom zatrudnionym w dniu 30 listopada wypłaca się nagrodę według zasad określonych w poniższych postanowieniach.
3. Nagrodę z okazji Dnia Górnika należy wypłacić pracownikom nie później niż do 4 grudnia danego roku.

§ 2

1. W przypadku przepracowania pełnych ostatnich 12 miesięcy przysługuje nagroda w pełnej wysokości. Do okresu ostatnich 12 miesięcy zalicza się również wszystkie okresy pracy u pracodawców, u których przysługiwała nagroda z okazji Dnia Górnika i do której pracownicy byliby uprawnieni według zasad obowiązujących u tych pracodawców, z wyłączeniem okresów pracy zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.
2. W przypadku pracowników, którzy nie przepracowali pełnych ostatnich 12 miesięcy, a pozostających w stosunku pracy u pracodawcy w dniu 31 października danego roku – wysokość nagrody ustala się w wysokości proporcjonalnej do liczby przepracowanych dni.
3. W przypadku pracowników, którzy nie przepracowali pełnych ostatnich 12 miesięcy, a zatrudnionych (przyjętych do pracy) po 31 października danego roku – wysokość nagrody ustala się w kwocie jednej średniej płacy dniówkowej w zakładzie na danym stanowisku lub w grupie stanowisk.
4. Ilekroć w postanowienia niniejszego załącznika użyto pojęcia „ostatnie 12 miesięcy” – rozumie się przez to okres od 1 grudnia roku ubiegłego do 30 listopada danego roku.

§ 3

Nagrodę z okazji Dnia Górnika, proporcjonalnie do okresu przepracowanego, otrzymują pracownicy, którzy w okresie ostatnich 12 miesięcy:

- 1) odeszli na urlop wychowawczy lub podjęli pracę po urlopie wychowawczym,
- 2) zostali powołani do odbycia czynnej służby wojskowej lub podjęli pracę po jej zakończeniu,
- 3) przeszli na rentę, emeryturę lub zostali ponownie przyjęci do pracy po przejściu na rentę lub emeryturę,
- 4) przeszli na urlop bezpłatny lub podjęli pracę po urlopie bezpłatnym,
- 5) przeszli na świadczenie rehabilitacyjne lub podjęli pracę po powrocie z tego świadczenia,
- 6) zostali zwolnieni z pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

§ 4

W przypadku ustania stosunku pracy wskutek śmierci pracownika w okresie ostatnich 12 miesięcy członkom rodziny uprawnionym do odprawy pośmiertnej po tym pracowniku wypłaca się nagrodę z okazji Dnia Górnika w wysokości wynikającej z postanowień § 3.

§ 5

Wysokość nagrody obniża się:

- 1) o 25 % w przypadku nieusprawiedliwionego opuszczenia przez pracownika w okresie ostatnich 12 miesięcy jednej dniówki roboczej,
- 2) o 50 % w przypadku nieusprawiedliwionego opuszczenia przez pracownika w okresie ostatnich 12 miesięcy dwóch dniówek roboczych,
- 3) o 100 % w przypadku nieusprawiedliwionego opuszczenia przez pracownika w okresie ostatnich 12 miesięcy więcej niż dwóch dniówek roboczych.

§ 6

1. Wysokość nagrody ustala się na podstawie wynagrodzenia otrzymanego w okresie od stycznia do października danego roku.

2. **Podstawę wartościową** stanowi pełne wynagrodzenie, jakie otrzyma pracownik w tym okresie z wyłączeniem:
 - 1) deputatu węglowego,
 - 2) płatnej absencji usprawiedliwionej,
 - 3) nagród i premii o charakterze doraźnym,
 - 4) nagród jubileuszowych,
 - 5) wartości świadczeń w naturze oraz ekwiwalentów pieniężnych wypłacanych za te świadczenia,
 - 6) odpraw wypłacanych z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę.
3. **Podstawę dniówkową** stanowią dni przepracowane w tym okresie.
4. Kwota nagrody jest równa iloczynowi dniówki ustalonej jako iloraz podstawy wartościowej (ust. 2) i dniówkowej (ust. 3) oraz współczynnika równego 30, powiększona o 1/12 wartości rocznego deputatu węglowego przysługującego pracownikowi, tj. według wzoru:

$$\text{Kwota nagrody} = \frac{\text{podstawa wartościowa}}{\text{podstawa dniówkowa}} \times 30 + \frac{1}{12} \text{ wartości rocznego deputatu węglowego}$$

5. Kwota nagrody przysługującej pracownikom, którzy pobierali świadczenie pieniężne w okresie ostatnich 12 miesięcy, zostaje pomniejszona o tę część świadczenia pieniężnego, która wynikała z wartości uprzednio wypłaconej nagrody z okazji Dnia Górnika, powiększoną o składkę na ubezpieczenia społeczne.

§ 7

Pracownikom pozostającym w stosunku pracy w dniu 30 listopada danego roku, przysługuje „tradycyjne barbórkowe” w naturze lub ekwiwalencie pieniężnym, w wysokości 12 % minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w styczniu danego roku.

§ 8

Reklamacje dotyczące nagrody z okazji Dnia Górnika należy składać w terminie do 30 dni od dnia jej wypłaty.

Załącznik nr 11 do ZUZP Zasady naliczania i uprawnienia do Nagrody Rocznej

§ 1

1. Fundusz nagrody rocznej dla pracowników tworzy się w ramach środków na wynagrodzenia i wlicza się w ciężar kosztów zakładu.
2. Nagrodę wypłaca się nie później niż do 15 lutego roku następnego.

§ 2

Nagrodę roczną w pełnej wysokości przyznaje się pracownikom za rzetelne wykonywanie w okresie całego roku obowiązków pracowniczych w TAURON Wydobyćcie S.A., z zastrzeżeniem § 2a i § 3.

§ 2a

1. W roku, w którym nastąpiło nawiązanie z Pracownikiem stosunku pracy z TAURON Wydobyćcie S.A., do okresu od którego zgodnie z § 2 zależy nabycie prawa do nagrody rocznej za ten rok wlicza się okresy pracy w innych spółkach Grupy TAURON, w których Pracownik był zatrudniony przed podjęciem pracy w TAURON Wydobyćcie S.A., jeżeli przez cały ten rok Pracownik był zatrudniony wyłącznie w kolejnych spółkach Grupy TAURON i zatrudnienie to było nieprzerwane, a jednocześnie każda dokonana w tym roku zmiana pracodawcy będącego spółką Grupy TAURON:
 - a) polegała na ustaniu stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą i nawiązaniu stosunku pracy z kolejnym pracodawcą przy równoczesnym łącznym spełnieniu następujących warunków:
 - nastąpiło na podstawie indywidualnego porozumienia stron (Pracownika i kolejnego pracodawcy) i nie zostało dokonane w trybie i na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. nr 90, poz. 844 z późn. zm.),
 - nie nastąpiło z mocy samego prawa w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę na podstawie art. 23¹ Kodeksu pracy,
 - lub
 - b) polegała na zawieszeniu stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą w konsekwencji udzielenia Pracownikowi za jego zgodą wyrażoną na piśmie urlopu bezpłatnego u tego pracodawcy w celu wykonywania pracy u kolejnego pracodawcy przez okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozumieniu między pracodawcami i nawiązaniu stosunku pracy z kolejnym pracodawcą.
2. Ponadto warunkiem nabycia prawa do nagrody rocznej przez Pracownika, o którym mowa w ust. 1, jest przedłożenie Pracodawcy następujących dokumentów wystawionych odrębnie przez każdą spółkę Grupy TAURON, w której Pracownik był w roku, za który ma zostać udzielona nagroda, nieprzerwanie zatrudniony przed nawiązaniem stosunku pracy z TAURON Wydobyćcie S.A.:
 - a) pisemnego zaświadczenia potwierdzającego staż pracy w tym roku w danej spółce Grupy TAURON, a także okres pracy zaliczony przez nią do okresu, od którego zależy nabycie uprawnień pracowniczych,
 - b) pisemnego zaświadczenia o liczbie dniówek roboczych, które Pracownik opuścił w tym roku bez usprawiedliwienia – w celu ustalenia, czy nie zachodzą przesłanki do obniżenia wysokości nagrody rocznej określone w § 5.”

§ 3

Nagrodę roczną, proporcjonalnie do okresu przepracowanego, otrzymują pracownicy, którzy w danym roku:

- 1) odeszli na urlop wychowawczy lub podjęli pracę po urlopie wychowawczym,
- 2) zostali powołani do odbycia czynnej służby wojskowej lub podjęli pracę po jej zakończeniu,
- 3) przeszli na rentę, emeryturę lub zostali ponownie przyjęci do pracy po przejściu na rentę lub

- emeryturę,
- 4) przeszli na urlop bezpłatny lub podjęli pracę po urlopie bezpłatnym,
 - 5) przeszli na świadczenie rehabilitacyjne lub podjęli pracę po powrocie z tego świadczenia,
 - 6) zostali zwolnieni z pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

§ 4

W przypadku ustania stosunku pracy wskutek śmierci pracownika w danym roku, członkom rodziny uprawnionym do odprawy pośmiertnej po tym pracowniku wypłaca się nagrodę roczną w wysokości wynikającej z postanowień § 3.

§ 5

Wysokość nagrody obniża się:

- 1) o 25 % w przypadku nieusprawiedliwionego opuszczenia przez pracownika w okresie ostatnich 12 miesięcy jednej dniówki roboczej,
- 2) o 50 % w przypadku nieusprawiedliwionego opuszczenia przez pracownika w okresie ostatnich 12 miesięcy dwóch dniówek roboczych,
- 3) o 100 % w przypadku nieusprawiedliwionego opuszczenia przez pracownika w okresie ostatnich 12 miesięcy więcej niż dwóch dniówek roboczych.

§ 6

1. Wysokość nagrody ustala się na podstawie wynagrodzenia otrzymanego w okresie od stycznia do grudnia danego roku.
2. **Podstawę wartościową** stanowi pełne wynagrodzenie, jakie otrzyma pracownik w tym okresie z wyłączeniem:
 - 1) deputatu węglowego,
 - 2) płatnej absencji usprawiedliwionej,
 - 3) nagród i premii o charakterze doraźnym,
 - 4) nagród jubileuszowych,
 - 5) wartość świadczeń w naturze oraz ekwiwalentów pieniężnych wypłacanych za te świadczenia,
 - 6) odpraw wypłacanych z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę,
3. **Podstawę dniówkową** stanowią dni przepracowane w tym okresie.
4. Kwota nagrody jest równa iloczynowi dniówki ustalonej jako iloraz podstawy wartościowej (ust. 2) i dniówkowej (ust. 3) oraz współczynnika równego 30 powiększona o 1/12 wartości rocznego deputatu węglowego przysługującego pracownikowi według wzoru:

$$\text{Kwota nagrody} = \frac{\text{podstawa wartościowa}}{\text{podstawa dniówkowa}} \times 30 + \frac{1}{12} \text{ wartości rocznego deputatu węglowego}$$

5. Kwota nagrody przysługującej pracownikom, którzy pobierali świadczenie pieniężne w okresie ostatnich 12 miesięcy, zostaje pomniejszona o tę część świadczenia pieniężnego, która wynikała z wartości uprzednio wypłaconej nagrody rocznej, powiększoną o składkę na ubezpieczenia społeczne.

§ 7

Reklamacje dotyczące nagrody rocznej należy składać w terminie do 30 dni od dnia jej wypłaty.

Załącznik nr 12 do ZUZP Szczegółowe zasady przyznawania Nagród Jubileuszowych

§ 1

Pracownikom, którzy przepracowali: 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 i 50 lat 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 – 350 % podstawy wymiaru
- 7) po 45 latach pracy – 350 % podstawy wymiaru
- 8) po 50 latach pracy – 350 % podstawy wymiaru

§ 2

Podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie pomniejszone o składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i chorobowe, obliczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, płatnego jak za 24 dni, w dniu nabycia uprawnień.

§ 3

Uprawnionym pracownikom do nagrody jubileuszowej zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy, podstawę nagrody jubileuszowej ustala się według § 2.

§ 4

1. Do okresu pracy, od którego zależy uprawnienie do nagrody jubileuszowej zalicza się:
 - 1) wszystkie okresy zatrudnienia udokumentowane świadectwem pracy,
 - 2) z tytułu ukończenia:
 - a) zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej – przewidziany programem nauczania okres nauki,
 - b) średniej szkoły – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki,
 - c) szkoły wyższej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, przy czym okresy nauki, o których mowa wyżej, zalicza się w wymiarze nie większym niż łącznie 5 lat,
 - 3) okresy odbywania czynnej służby wojskowej,
 - 4) okres, za który pracownikowi zostało w wyroku sądowym lub ugodzie przyznane wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy lub odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę,
 - 5) okres pozostawania bez pracy w przypadku ponownego zatrudnienia pracownika, którego stosunek pracy wygasł w związku z umorzeniem postępowania karnego lub zapadnięciem wyroku uniewinniającego w sprawie, w której pracownik był tymczasowo aresztowany,
 - 6) okresy niezdolności do pracy, w czasie których przysługują zasiłki z ubezpieczenia społecznego na wypadek choroby i macierzyństwa lub wynagrodzenie,
 - 7) okresy niewykonywania pracy w związku ze sprawowaniem opieki:
 - a) nad dzieckiem w wieku do 4 lat,
 - b) nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny zaliczonym do I grupy inwalidów,
 - c) nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny, na którego przysługuje zasiłek pielęgnacyjny,
 - d) nad dzieckiem legitymującym się orzeczeniem o niepełnosprawności łącznie ze wskazaniem: konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji oraz konieczności stałego współudziału na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji,

- e) nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny legitymującym się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności,
 - f) nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny legitymującym się orzeczeniem lekarza orzecznika ZUS o całkowitej niezdolności do pracy i niezdolności do samodzielnej egzystencji, ustalonym na podstawie art. 12 ust. 2 w zw. z art. 13 ust. 5 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. Nr 162, poz. 1118),
 - przy czym okresy te zalicza się w łącznym wymiarze nie dłuższym niż 6 lat,
 - 8) okresy urlopu bezpłatnego w związku ze skierowaniem przez pracodawcę do pracy za granicą,
2. Jeżeli pracownik pobierał naukę w czasie zatrudnienia, do okresu pracy, od którego zależy uprawnienie do nagrody jubileuszowej, wlicza się bądź okres zatrudnienia, w którym była pobierana nauka, bądź okres nauki w wymiarze określonym powyżej, zależnie od tego, co jest korzystniejsze dla pracownika.

§ 5

Do okresu uprawniającego do nabycia nagrody jubileuszowej ratownikom, mechanikom sprzętu ratowniczego oraz kierownikowi stacji ratownictwa górniczego i jego zastępcy zalicza się za każdy rok przynależności do drużyny ratowniczej 1,66 roku pracy.

§ 6

Do okresu pracy uprawniającego do nagrody nie wlicza się okresu pracy w innym zakładzie, w którym pracownik jest, lub był jednocześnie zatrudniony.

§ 7

Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej nie zalicza się okresu przebywania na urlopie bezpłatnym.

§ 8

1. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody pozostaje w stosunku pracy z pracodawcą, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Pracownik zatrudniony u pracodawcy po raz pierwszy oraz pracownik zatrudniony u pracodawcy ponownie, nabywa prawo do nagrody jubileuszowej po spełnieniu wymogów określonych w ust. 1, jednak nie wcześniej niż po przepracowaniu u pracodawcy nieprzerwanie jednego roku.
3. Postanowień ust. 2 nie stosuje się do pracownika zatrudnionego u pracodawcy ponownie, jeżeli ponowny stosunek pracy został nawiązany z tym pracownikiem w ciągu 12 miesięcy po zakończeniu przez pracownika okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego lub renty z tytułu niezdolności do pracy.
4. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje w dniu wypłaty wynagrodzenia za miesiąc, w którym pracownik nabył prawo do nagrody.

§ 9

W razie rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownik, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje nie więcej niż 12 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, wypłaca się nagrodę w dniu rozwiązania stosunku pracy.

§ 10

Pracownikowi, który udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej wyższego stopnia, w ciągu 12 miesięcy od dnia nabycia uprawnień do nagrody niższego stopnia, wypłaca się różnicę między kwotą nagrody wyższej, a kwotą nagrody niższej.

§ 11

Pracownik jest obowiązany udowodnić swoje prawo do nagrody, jeżeli w aktach osobowych będących w dyspozycji pracodawcy brak jest odpowiedniej dokumentacji.

§ 12

Pracownik, który nabył prawo do nagrody jubileuszowej za 25 lat pracy otrzymuje zegarek pamiątkowy, którego wartość będzie ustalana corocznie w drodze uzgodnień pomiędzy stronami ZUZP.

Załącznik nr 13 do ZUZP Zasady wypłaty odprawy emerytalno-rentowej i odprawy pośmiertnej

§ 1

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę przysługuje odprawa pieniężna, zwana dalej „odprawą emerytalno-rentową”.
2. Wysokość odprawy emerytalno-rentowej jest uzależniona od okresu pracy i wynosi:
 - 1) do 10 lat pracy – 8-krotność podstawy wymiaru,
 - 2) od 10 do 20 lat pracy – 12-krotność podstawy wymiaru,
 - 3) po 20 latach pracy – 15-krotność podstawy wymiaru.
3. Podstawą wymiaru odprawy emerytalno-rentowej jest minimalne wynagrodzenie krajowe obowiązujące w dniu nabycia prawa do odprawy, pomniejszone o składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i chorobowe.
4. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy odprawa emerytalno-rentowa przysługuje w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy, ustalonego w umowie o pracę.
5. Do okresu pracy, od którego zależy wysokość odprawy emerytalno-rentowej, wlicza się wszystkie okresy pozostawania w stosunku pracy, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy.
6. Pracownikom przechodzącym na rentę z tytułu niezdolności do pracy w związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową odprawa emerytalno-rentowa przysługuje w wysokości określonej w ust. 2 pkt 3 bez względu na okres pracy.
7. Wysokość odprawy emerytalno-rentowej ustalona na podstawie postanowień ust. 1 – 6 nie może być niższa niż wysokość odprawy określona w odrębnych przepisach.
8. Pracownik, który otrzymał odprawę emerytalno-rentową, również u innego pracodawcy, nie może ponownie nabyć do niej prawa.
9. Odprawę emerytalno-rentową wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, w związku z jego przejściem na emeryturę lub rentę.

§ 2

1. Członkom rodziny pracownika zmarłego w następstwie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej przysługuje odprawa pośmiertna w wysokości 12-krotnego miesięcznego wynagrodzenia pracownika z ostatniego pełnego miesiąca pracy, niezależnie od odprawy pośmiertnej przewidzianej Kodeksem pracy.
2. Odprawa pośmiertna, o której mowa w ust. 1, przysługuje następującym członkom rodziny pracownika:
 - 1) małżonkowi,
 - 2) dzieciom i innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej po zmarłym pracowniku w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych,
 - 3) rodzicom, osobom przysposobionym, macosze oraz ojczymowi, jeżeli brak jest osób wymienionych w pkt 1 i 2,
 - 4) rodzeństwu i osobie pozostającej w trwałym związku pozamałżeńskim, jeżeli:
 - brak jest osób wymienionych w pkt 1 – 3 oraz
 - ustalone zostało wyrokiem lub ugodą sądową prawo do alimentów ze strony pracownika na rzecz tych osób, jeżeli pracownik przyczyniał się w znacznym stopniu do ich utrzymania lub w dniu śmierci pracownik prowadził z nimi wspólne gospodarstwo domowe.
3. Odprawę pośmiertną, o której mowa w ust. 1, dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny.
4. Jeżeli po pracowniku pozostała jedna osoba uprawniona do odprawy pośmiertnej, o której mowa w ust. 1, przysługuje jej ona w pełnej wysokości.

5. Pracodawca w miarę posiadanych wolnych miejsc pracy może zatrudnić dzieci pracownika, który zmarł w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, o ile dzieci posiadają odpowiednie kwalifikacje i wyrażają gotowość zatrudnienia.

§ 3

1. W razie wypadku przy pracy powodującego śmierć pracownika lub jego trwałą niezdolność do pracy, pracodawca jest zobowiązany wypłacać zaliczkowo pracownikowi lub pozostałym po nim członkom rodziny, wymienionym w § 2 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.
2. Kwotę, o której mowa w ust. 1 wypłaca pracodawca na żądanie poszkodowanego pracownika lub rodziny pozostałej po zmarłym pracowniku.
3. W razie śmierci pracownika w następstwie wypadku przy pracy, pracodawca zobowiązany jest do poniesienia bezpośrednich kosztów pogrzebu, niezależnie od innych świadczeń przysługujących rodzinie zmarłego, do wysokości 2-krotnego zasiłku pogrzebowego, ogłaszanego przez Prezesa ZUS.
4. Obowiązek powiadomienia rodziny pracownika w razie wypadku śmiertelnego spoczywa na pracodawcy.

Załącznik nr 14 do ZUZP Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego

§ 1

1. Za czas urlopu pracownikowi przysługuje takie wynagrodzenie, jakie otrzymałby, gdyby w tym czasie pracował. Zasada ta zapewnia pracownikowi uzyskanie w czasie urlopu wypoczynkowego pełnego wynagrodzenia.
2. Dla ustalenia wynagrodzenia za jeden dzień urlopu, podstawę wymiaru należy dzielić przez liczbę dni przepracowanych, z którego została ustalona podstawa wymiaru.
3. Ustaloną w powyższy sposób „dniówkę urlopową” należy pomnożyć przez liczbę dni urlopu.

§ 2

W oparciu o powyższe, dniówkę urlopową należy obliczać w następujący sposób:

1) **pracownicy zatrudnieni na stanowiskach nierobotniczych:**

za czas urlopu pracownikowi przysługują stałe elementy płacowe, ponadto pracownik otrzymuje dodatek urlopowy do każdego dnia urlopu obliczony w następujący sposób:

- a) **podstawę wartościową** stanowi wynagrodzenie z trzech miesięcy przed urlopem składające się z:
 - pełnego wynagrodzenia za soboty, niedziele i święta,
 - pełnego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w dni powszednie,
 - dodatku za pracę w porze nocnej,
 - dodatku za pracę w warunkach szkodliwych, uciążliwych i niebezpiecznych,
 - dodatku za dyżury domowe,
 - dodatku ratowniczego za pracę w trybie skoszarowanym w okręgowej stacji ratownictwa górniczego,
- b) **podstawę dniówkową** stanowią dni przepracowane w ostatnich trzech miesiącach przed urlopem.

$$\text{Dodatek urlopowy} = \frac{\text{podstawa wartościowa}}{\text{podstawa dniówkowa}}$$

2) **pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych:**

- a) **podstawę wartościową** stanowi wynagrodzenie z ostatnich trzech miesięcy przed urlopem składające się z:
 - wynagrodzenia zasadniczego,
 - nadwyżki motywacyjnej,
 - premii regulaminowej,
 - dodatku za staż pracy tzw. „Karta Górnika”,
 - dodatku przodowego,
 - dodatku brygadzistowskiego,
 - dodatku strzałowego,
 - dodatku dla sanitariuszy,
 - dodatku za godziny nadliczbowe,
 - dodatku za pracę w porze nocnej,
 - dodatku za pracę w warunkach szkodliwych, uciążliwych i niebezpiecznych,
 - dodatku ratowniczego za pracę w trybie skoszarowanym w OSRG,
 - dodatku za dyżury domowe.
- b) **podstawę dniówkową** stanowią dni przepracowane w ostatnich trzech miesiącach przed urlopem.

$$\text{Dniówka urlopowa} = \frac{\text{podstawa wartościowa}}{\text{podstawa dniówkowa}}$$

§ 3

W przypadku znacznego wahanía składników uwzględnionych w podstawie wartościowej, będą one uwzględniane w wysokości 3/12 łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie nie przekraczającym 12 miesięcy kalendarzowych.

§ 4

Wynagrodzenie za czas urlopu ustalone na podstawie postanowień § 1 - 3 nie może być niższe niż wynagrodzenie za czas urlopu ustalone według odrębnych przepisów.

Załącznik nr 15 do ZUZP Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy

§ 1

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy 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, pracownikom przysługuje wynagrodzenie w wysokości:
 - 1) 100% podstawy wymiaru – gdy niezdolność do pracy powstała wskutek wypadku w drodze do pracy lub z pracy, lub choroby przypadającej w czasie ciąży,
 - 2) 100% podstawy wymiaru – gdy niezdolność do pracy powstała wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – w przypadku pracowników, którzy przepracowali co najmniej 8 lat,
 - 3) 100% podstawy wymiaru – gdy niezdolność do pracy powstała wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów dawców komórek, tkanek lub narządów oraz poddani się zabiegowi ich pobrania,
 - 4) 80% podstawy wymiaru – gdy niezdolność do pracy powstała wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – w innych przypadkach niż określono w pkt 1, 2 i 3.
2. Do okresu przepracowanego, o którym mowa w ust. 1 pkt 3 zalicza się okresy zatrudnienia i okresy nieprzepracowane zaliczane do stażu pracy, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego.
3. Za okres nieprzerwanej niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej dłużej niż 33 dni, począwszy od 34 dnia aż do 90 dnia włącznie jej trwania, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej dłużej niż 14 dni, począwszy od 15 dnia aż do 90 dnia włącznie jej trwania, pracownikowi przysługuje „dodatek do zasiłku chorobowego” wypłacany w ramach środków na wynagrodzenia, w wysokości różnicy pomiędzy 100% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, a kwotą otrzymanego zasiłku chorobowego.
- 3a. Postanowienia ust. 1 i 3 w części dotyczącej pracownika, który ukończył 50 rok życia, dotyczą niezdolności pracownika do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia.
4. Przez okres nieprzerwanej niezdolności pracownika do pracy, o której mowa w ust. 3, rozumie się okres niezdolności do pracy, w którym nie wystąpił choćby jeden dzień roboczy przerwy w jej trwaniu.

§ 2

Podstawę do naliczenia świadczenia pieniężnego stanowią wszystkie składniki wynagrodzenia, od których odprowadzana jest składka na ubezpieczenia społeczne, za wyjątkiem deputatu węglowego i dodatkowych wypłat nieperiodycznych w postaci premii specjalnej oraz kwot dodatkowych.

Załącznik nr 16 do ZUZP Zasady awansowania i przeszerogowania pracowników

§ 1

Zaszeregowanie pracowników do odpowiedniej kategorii osobistego zaszeregowania odbywa się na podstawie obowiązujących taryfikatorów osobistego zaszeregowania oraz oceny pracowników dokonywanej w trybie postanowień § 4.

§ 2

1. Pod pojęciem awansu rozumie się zmianę stanowiska na wyższe.
2. Propozycje indywidualnych przeszerogowań składają bezpośredni przełożeni, kierując się wynikami oceny przeprowadzonej w trybie postanowień § 4 oraz wymogami taryfikatora osobistego zaszeregowania.
3. Awansowanie pracownika na wyższe stanowisko następuje na podstawie wniosku przełożonego lub z inicjatywy pracodawcy.
4. Zmiana warunków wynagradzania związana z awansowaniem następuje w oparciu o odpowiednie tabele stawek wynagrodzenia zasadniczego.

§ 3

1. Decyzję w sprawie dokonania przeszerogowań podejmuje pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.
2. Propozycje indywidualnych przeszerogowań składają bezpośredni przełożeni, kierując się wynikami oceny przeprowadzonej w trybie postanowień § 4 oraz wymogami taryfikatora osobistego zaszeregowania.
3. Pracownicy mogą być przeszerogowani o jedną kategorię zaszeregowania. Przeszerogowanie o więcej niż jedną kategorię zaszeregowania może nastąpić w przypadku powierzenia pracownikowi dodatkowych, bardziej odpowiedzialnych czynności, względnie pracy bardziej uciążliwej lub o zwiększonym stopniu trudności.
4. Pracownicy mogą być przeszerogowani w okresach nie krótszych niż jeden rok. Nie dotyczy to przypadków awansowania pracowników na wyższe stanowiska.

§ 4

1. Pracodawca dokonując przeszerogowań i awansów pracowników, obowiązany jest przeprowadzić obiektywną ocenę zawodową pracowników, w szczególności uwzględniając:
 - 1) kwalifikacje zawodowe i staż pracy określone w ramowych kryteriach przyznawania wyższych kategorii, przyjętych porozumieniem pomiędzy pracodawcą, a zakładową organizacją związkową,
 - 2) wywiązywanie się z powierzonych zadań i czynności,
 - 3) dbałość o dobro pracodawcy,
 - 4) zdolności organizatorskie i przejawianie inicjatywy.
2. Kryteria oceny pracowników, o której mowa w ust. 1, ustala pracodawca i zakładowa organizacja związkowa w drodze odrębnego porozumienia.