

PONADZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW PRZEMYSŁU ENERGETYCZNEGO

***jednolity tekst PUZP dla PPE
sporządzony przez Biuro Związku***

***(przy opracowywaniu tekstu posłużono się protokołami dodatkowym
podpisanymi przez Strony PUZP oraz wypowiedzeniem
PUZP dla PPE KR U-I z 20 sierpnia 2009 roku)***

/stan na dzień 13 kwietnia 2011 roku/

PONADZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW PRZEMYSŁU ENERGETYCZNEGO

***zawarty w dniu 13 maja 1993 r. i wpisany do rejestru Ponadzakładowych Układów
Zbiorowych dnia 26 września 1995 r. - Karta Rejestrowa Nr U-I
/tekst jednolity/***

pomiędzy:

„Zarządem ZWIĄZKU PRACODAWCÓW ENERGETYKI z siedzibą w Warszawie 04-470,
ul. Marsa 95,

Zarządem ZWIĄZKU PRACODAWCÓW ELEKTROCIEPŁOWNI z siedzibą w Gdańsku
80-867, ul. Swojska 9,

Zarządem ZWIĄZKU PRACODAWCÓW ELEKTROWNII z siedzibą w Warszawie 00-950
ul. Krucza 6/14,

a

Zarządem Głównym ZRZESZENIA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH ENERGETYKÓW
z siedzibą w Warszawie 00-628, ul. Marszałkowska 21/25 m. 76,

Radą Sekretariatu Górnictwa i Energetyki NSZZ „Solidarność” z siedzibą w Katowicach
40-286, ul. Floriana 7,

Prezydium OGÓLNOKRAJOWEGO ZRZESZENIA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH
PRACOWNIKÓW RUCHU CIĄGŁEGO z siedzibą w Warszawie 01-402, ul. E. Ciołka 12,

Zarządem Krajowym ZWIĄZKU ZAWODOWEGO INŻYNIERÓW I TECHNIKÓW
z siedzibą w Warszawie 00-050, ul. Świętokrzyska 14A”.

CZĘŚĆ OGÓLNA UKŁADU

Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego określa minimalne warunki, jakim odpowiadać ma treść stosunku pracy pomiędzy Pracownikami zatrudnionymi u Pracodawców zrzeszonych w Związkach Pracodawców, zawierających niniejszy Układ, a tymi Pracodawcami.

Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy określa szerzej i korzystniej uprawnienia pracownicze uregulowane powszechnie i jednolicie w prawodawstwie pracy oraz innych przepisach.

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

Strony ustalają, że przyznanie świadczeń związanych ze stosunkiem pracy pracownikom

objętym Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy, równe traktowanie kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i zawodu, czuwanie nad tym, by dostęp do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego, utrzymanie zatrudnienia i warunki pracy – wolne będzie od jakichkolwiek decyzji o charakterze dyskryminacyjnym.

Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.

Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.”

ROZDZIAŁ I POSTANOWIENIA WSTĘPNE

Art. 1

1. Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy zawiera się dla pracowników zatrudnionych w elektrowniach, elektrociepłowniach, zakładach energetycznych (spółkach dystrybucyjnych) i spółkach przesyłowych oraz innych przedsiębiorstwach i spółkach związanych z przemysłem energetycznym, w tym powstałych w wyniku restrukturyzacji wewnętrznej ww. podmiotów, będących Pracodawcami wymienionymi w Załączniku Nr 1. postanowienia Układu, w zakresie nim określonym, stosuje się również do byłych pracowników, którzy przeszli na emeryturę lub rentę od pracodawców objętych Układem, albo pobierają zasiłek, świadczenie przedemerytalne oraz wdów, wdowców i sierot, którzy pobierają rentę po zmarłych pracownikach, emerytach lub rencistach.
2. Pracodawcy wymienieni w Załączniku Nr 1 zobowiązani są do stosowania Układu.
3. Zmiana Załącznika nr 1 będzie następować w trybie określonym w art. 41 Układu.
4. Układ określa:
 - 1) warunki wynagrodzenia oraz przyznawania dodatków do wynagrodzeń i innych świadczeń – przy uwzględnianiu warunków pracy związanych z właściwościami pracy lub zawodu,
 - 2) zasady kształtowania u Pracodawców warunków bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - 3) wzajemne zobowiązania Stron Układu, dotyczące zasad i form współdziałania przy stosowaniu Układu,
 - 4) normy i zasady organizacji czasu pracy.
5. Układ nie określa zasad wynagrodzenia Zarządów Spółek oraz osób lub organów zarządzających w imieniu Pracodawcy, z wyłączeniem określonych w Załączniku Nr 4 ust. 6 do Układu.

Art. 2

Ilekroć w Układzie jest mowa o:

1. „Układzie” - rozumie się przez to Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego zawarty w dniu 13 maja 1993 r., zarejestrowany w dniu 26 września 1995 r., KR U-I.
2. „ZUZP” - rozumie się przez to Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy.
3. „Pracodawcy” - rozumie się przez to jednostkę organizacyjną, zatrudniającą pracowników, wymienioną w Załączniku Nr 1 do Układu.
4. „Pracownika” - rozumie się przez to osobę zatrudnioną przez Pracodawcę na podstawie umowy o pracę.
5. „Związkach Zawodowych” - rozumie się przez to zakładową lub międzyzakładową organizację związkową, działającą u Pracodawcy.
6. „Minimalnym wynagrodzeniu” - rozumie się przez to minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.
7. „Średnim wynagrodzeniu zasadniczym” - rozumie się przez to sumę płac zasadniczych z ostatniego miesiąca kwartału – u danego Pracodawcy, podzieloną przez liczbę pracowników w przeliczeniu na pełne etaty zatrudnionych w tym miesiącu; tak obliczone wynagrodzenie obowiązuje przez kwartał następujący po miesiącu, w którym dokonano obliczenia.
8. „Normalnym wynagrodzeniu” - rozumie się przez to wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie, obejmujące wynagrodzenie zasadnicze, wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania oraz dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, jeżeli na podstawie obowiązujących u pracodawcy przepisów płacowych pracownik ma prawo do dodatkowych składników.
9. „Pracy w ruchu ciągłym” - rozumie się przez to pracę, która ze względu na technologię produkcji lub ze względu na konieczność ciągłego zaspokajania potrzeb ludności nie może być wstrzymana.

Art. 3

Do pracowników objętych Układem, do których mają zastosowanie odrębne przepisy, postanowienia Układu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami.

ROZDZIAŁ II CZAS PRACY

Art. 4

Wypowiedziany.

Art. 5

Pracownikom przysługuje 15 minutowa przerwa w pracy na spożycie posiłku, wliczana do czasu pracy.

Art. 6

Dzień 14 sierpnia jest „Dniem Energetyka” - branżowym świętem energetyków. Jest to dzień wolny od pracy.

ROZDZIAŁ III WARUNKI WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW

Art. 7

1. Zasady ustalania wysokości stawek wynagrodzenia zasadniczego określa Załącznik Nr 2 do Układu.
2. Ustalenia o zastosowaniu odpowiedniej formy wynagradzania powinny uwzględniać charakter wykonywanej pracy, warunki pracy oraz wpływ danej formy wynagrodzenia na wyniki pracy.

Art. 8

1. Pracownikom – odpowiednio do rodzaju, charakteru lub specyfiki wykonywanej

pracy oraz zajmowanego stanowiska, w wypadkach i na zasadach określonych Układem – przysługują:

- a) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - b) dodatkowe wynagrodzenie za prace w porze nocnej,
 - c) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych lub niebezpiecznych,
 - d) dodatek za pracę w soboty, niedziele i święta,
 - e) dodatkowe wynagrodzenie za pełnienie pogotowia technicznego (domowego).
2. Dopuszcza się ustalanie wysokości wypłat dodatków wymienionych w podpunktach c, d, e – w formie zryczałtowanej.

Art. 9

1. Wypowiedziany.
2. Pracownikom wykonującym pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatek w wysokości nie niższej niż:
 - a) 50% stawki godzinowej, wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika – za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych na dobę,
 - b) 100% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika – za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych, godzinach nadliczbowych przypadających w porze nocnej i po pracy na III-ciej zmianie, w soboty, niedziele i święta,
 - c) w przypadku udzielenia czasu wolnego za przepracowane godziny nadliczbowe bez wniosku pracownika należy udzielić pracownikowi za każdą przepracowaną godzinę nadliczbową dwie godziny wolne, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy,
 - d) w przypadku, o którym mowa w pkt c), pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.
3. Zatrudnienie pracownika w dniu, który według rozkładu czasu pracy jest dla niego dniem wolnym od pracy, może nastąpić w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, albo dla ochrony mienia lub usunięcia awarii oraz szczególnych potrzeb Pracodawcy, natomiast w innych przypadkach – za zgodą pracownika.

Art. 10

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej, przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż 30% stawki godzinowej, wynikającej z osobistego zaszeregowania – za każdą godzinę pracy w tej porze, nie niższy jednak, niż 20% stawki godzinowej, wynikającej z minimalnego wynagrodzenia.

Art. 11

1. Pracownikom zatrudnionym w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych lub niebezpiecznych, przysługuje dodatek zgodnie z postanowieniami Załącznika nr 3 do Układu.
2. Na podstawie odrębnych przepisów, pracownikom zatrudnionym w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych lub niebezpiecznych, mogą być przyznane inne świadczenia.

Art. 12

1. Za każdą godzinę pracy w soboty i niedziele, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości nie mniejszej niż 100 % stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania.
2. Za każdą godzinę pracy w dni świąteczne będące dniami wolnymi od pracy, w tym w „Dniu Energetyka” oraz na II i III zmianie w dniach 24 i 31 grudnia, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości nie mniejszej niż 120% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania.
3. Dodatek, określony w ust. 1 i 2 przysługuje niezależnie od udzielenia – za pracę w sobotę, niedziele i święta – innego dnia wolnego od pracy w wyznaczonym z góry terminie.
4. Pracownikom, którzy w zamian za pracę w dniu wyznaczonym dla nich jako dzień wolny od pracy nie otrzymali dnia wolnego w innym wyznaczonym z góry terminie, przysługuje za każdą godzinę pracy w tym dniu, oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatek w wysokości określonej w art. 9 ust. 2 b.

Art. 13

1. Za każdą godzinę pełnienia pogotowia technicznego (domowego) przysługuje pracownikowi dodatkowe wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż 4% stawki godzinowej, wynikającej ze średniego wynagrodzenia zasadniczego u danego Pracodawcy. Dopuszcza się możliwość ustalenia dziennego ryczału.
2. Zasady wypłacania dodatkowego wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, określa Załącznik Nr 4 do Układu.

Art. 14

Wypowiedziany.

Art 15

1. Za czas niezawinionego przez pracownika przestoju przysługuje normalne wynagrodzenie, nie niższe niż minimalne wynagrodzenie. Jeżeli przestój nastąpił

- z winy pracownika – wynagrodzenie nie przysługuje.
2. W przypadku powierzenia pracownikowi, w czasie niezawinionego przestoju, innej odpowiedniej pracy, przysługuje mu wynagrodzenie za tę pracę, lecz nie niższe od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z ust. 1.
 3. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, lecz podjął on inną odpowiednią pracę, przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę.

ROZDZIAŁ IV DODATKI I ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ

Art. 16

Pracownikom zatrudnionym u Pracodawców przysługuje prawo do korzystania z energii elektrycznej, wg zasad określonych w Załączniku Nr 6 do Układu.

Art. 17

Pracownikom zatrudnionym u Pracodawców przysługują następujące świadczenia i nagrody:

1. Premia roczna stanowiąca 8,5% rocznego funduszu wynagrodzeń z roku ubiegłego. Premię roczną należy wypłacać pracownikom proporcjonalnie do okresu zatrudnienia w poprzednim roku u danego Pracodawcy nie później niż do końca maja następnego roku.
Za każde zawinione naruszenia obowiązków pracowniczych premia może być obniżona z uwzględnieniem postanowień Art. 1131 Kodeksu Pracy.
2. Jednorazowa odprawa pieniężna dla pracownika spełniającego warunki uprawniające do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, którego stosunek do pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, w wysokości i na zasadach określonych w Załączniku Nr 7 do Układu.
3. Nagrody za wykrycie nielegalnego poboru energii elektrycznej i likwidację nadużyć taryfowych, których wysokość oraz zasady wypłacania określa Załącznik Nr 8 do Układu.

Art. 18

1. Pracownikowi zatrudnionemu u Pracodawców przysługuje ekwiwalent pieniężny za deputat węglowy w wysokości 2 ton węgla rocznie, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Dopuszcza się włączenie ekwiwalentu, o którym mowa w ust. 1, w inne składniki wynagrodzenia.

Art. 19

Pracodawców objętych niniejszym Układem pracownikowi przysługuje:

1. comiesięczny dodatek za staż pracy, w wysokości co najmniej 10% wynagrodzenia zasadniczego po przepracowaniu 5 lat u Pracodawców,
2. nagroda jubileuszowa nie niższa niż:

po 20 latach pracy	200%
po 25 latach pracy	250%
po 30 latach pracy	300%
po 35 latach pracy	350%
po 40 latach pracy	400%
po 45 latach pracy	450%
po 50 latach pracy	500%

Podstawą wymiaru nagrody jubileuszowej jest minimalne wynagrodzenie.

Art. 20

1. W razie śmierci pracownika spowodowanej wypadkiem przy pracy, Pracodawca obowiązany jest do pokrycia standardowych kosztów pogrzebu, niezależnie od innych świadczeń przysługujących z tego tytułu rodzinie zmarłego. Obowiązek powiadomienia rodziny pracownika w razie wypadku śmiertelnego spoczywa na Pracodawcy.
2. Pracodawca obowiązany jest zatrudnić zdolnego do pracy członka rodziny lub opiekuna rodziny pracownika, który uległ w pracy wypadkowi śmiertelnemu lub powodującemu trwałą niezdolność do pracy.
3. Rodzinie pozostającej po pracowniku zmarłym w następstwie wypadku przy pracy lub pracownikowi, który uległ nieumyślnie spowodowanemu wypadkowi przy pracy powodującemu trwałą niezdolność do pracy, przysługuje odprawa w wysokości ośmiomiesięcznego wynagrodzenia obliczonego, jak za urlop wypoczynkowy, niezależnie od odprawy, przysługującej na podstawie Kodeksu pracy.
4. Przez członka rodziny oraz rodzinę, o których mowa w ust. 2 i 3 rozumie się:
 - a) małżonka,
 - b) innych członków rodziny spełniających warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z funduszu ubezpieczeń społecznych.

Art. 21

1. Leczenie pracownika w sanatorium w następstwie wypadku przy pracy, choroby zawodowej i innego schorzenia spowodowanego warunkami pracy, a także gruźlicy, na podstawie orzeczenia lekarskiego, odbywa się poza przysługującym pracownikowi urlopem wypoczynkowym, tj. w ramach płatnego urlopu dodatkowego. Koszt pobytu i przejazdu pokrywa Pracodawca.

2. Na podstawie orzeczenia lekarskiego emeryt lub rencista, o którym mowa w art. 1 ust. 1, zdanie drugie Układu, nabywa prawo do leczenia sanatoryjnego na koszt pracodawcy.

ROZDZIAŁ V ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY

Art. 22

Strony Układu zobowiązują się nie obejmować postanowieniami Układu pracowników zatrudnionych u Pracodawców, u których Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy nie reguluje następujących zagadnień:

- a) warunków wynagradzania pracowników i przyznawania świadczeń związanych z pracą oraz zasad kształtowania warunków pracy,
- b) warunków działalności socjalnej, bytowej i kulturalno-oświatowej,
- c) zasad opieki, w tym opieki zdrowotnej i pomocy dla emerytów i rencistów,
- d) zakresu i zasad przydziału środków ochrony indywidualnej, odzieży ochronnej i roboczej oraz środków higieny osobistej.

Art. 23

1. Strony zawierające ZUZP mogą korzystać ze wszechstronnej pomocy merytorycznej i prawnej stron, które zawarły niniejszy Układ.
2. ZUZP wymaga formy pisemnej.
3. ZUZP wchodzi w życie z dniem ustalonym w tym ZUZP, nie wcześniej jednak niż z dniem jego zarejestrowania.
4. ZUZP jest rejestrowany przez Okręgowego Inspektora Pracy.
5. Interpretacja postanowień ZUZP należy do stron go podpisujących.

ROZDZIAŁ VI OBOWIĄZKI W ZAKRESIE KSZTAŁTOWANIA WARUNKÓW PRACY, SOCJALNO-BYTOWYCH I KULTURALNYCH ZWIĄZANYCH Z WŁAŚCIWOŚCIAMI PRACY

Art. 24

1. Szczegółowe formy i metody działalności socjalnej określają odrębne przepisy.
2. Pracodawca obowiązany jest zapewnić pracownikom nieodpłatnie odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, zabezpieczające przed działaniem czynników niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia, występujących w środowisku pracy.
3. Pracodawca jest zobowiązany:
 - a) a) dostarczyć pracownikowi nieodpłatne środki ochrony indywidualnej, zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz informować go o sposobach postępowania się tymi środkami,
 - b) dostarczać pracownikowi środki ochrony indywidualnej, które spełniają wymagania dotyczące oceny zgodności, określone w odrębnych przepisach,
 - c) dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, spełniające wymagania określone w Polskich Normach:
 - jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu,
 - ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pracodawca może ustalić stanowiska, na których dopuszcza się używanie przez pracownika, za jego zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy. Nie dotyczy to stanowisk, na których są wykonywane prace związane z bezpośrednią obsługą maszyn i innych urządzeń technicznych albo prace związane z bezpośrednią obsługą maszyn i innych urządzeń technicznych albo prace powodujące intensywne brudzenie lub skażenie odzieży i obuwia roboczego środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi.

4. Pracownikowi używającemu własnej odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ust. 3, pracodawca wypłaca ekwiwalent pieniężny w wysokości uwzględniającej ich aktualne ceny.
5. Pracodawca ustala rodzaje środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie na określonych stanowiskach jest niezbędne w związku z ust. 3 pkt a) i pkt c) oraz przewidywane okresy użytkowania odzieży i obuwia roboczego.
6. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, o których mowa w ust. 3 pkt a) i pkt c) stanowią własność pracodawcy.
7. Pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy.
8. Pracodawca jest obowiązany, aby stosowane środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze posiadały właściwości ochronne i użytkowe, oraz zapewnić odpowiednio ich pranie, konserwację, naprawę, odpylanie i odkażanie.
9. Jeżeli pracodawca nie może zapewnić prania odzieży roboczej, czynności te mogą

być wykonywane przez pracownika, pod warunkiem wypłacania przez pracodawcę ekwiwalentu pieniężnego w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika.

10. Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, które w wyniku stosowania w procesie pracy uległy skażeniu środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi, były przechowywane wyłącznie w miejscu do niego wyznaczonym.
11. Powierzenie pracownikowi prania, konserwacji, odpylania i odkażania przedmiotów, o których mowa w ust. 10 jest niedopuszczalne.
12. Pracodawca jest obowiązany zapewnić odpowiednie urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dostarczyć pracownikowi niezbędne środki higieny osobistej, a także zapewnić środki do udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku na zasadach określonych w ogólnie obowiązujących przepisach bezpieczeństwa i higieny pracy, dotyczących prac wykonywanych w różnych gałęziach pracy.

Art. 25

1. Pracodawca jest obowiązany zorganizować stanowisko pracy zgodnie z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, określonymi w odrębnych przepisach.
2. Pracodawca jest obowiązany zapewnić odpowiednie pomieszczenia do przebywania w czasie przerw wypoczynkowych lub spożywania posiłków.

Art. 26

Pracodawca obowiązany jest zapewnić dostęp do umywalni, natrysków i ubikacji w ilości i rodzaju określonym ogólnie obowiązującymi przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy. W pomieszczeniach tych powinny znajdować się środki higieny osobistej, których ilość i rodzaje powinny być dostosowane do rodzaju i stopnia zanieczyszczenia ciała przy określonych pracach.

Art. 27

Pracodawca zobowiązany jest do urządzenia i stałego utrzymywania w należyтым stanie łaźni zaopatrzonej w dostateczną ilość ciepłej i zimnej wody oraz szatni z wydzielonymi osobnymi miejscami na odzież brudną i czystą.

Art. 28

Pracodawca zobowiązany jest:

1. zgodnie z przepisami w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów wydawać bezpłatnie pracownikom zatrudnionym w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub szczególnie uciążliwych, do spożycia w miejscu pracy napoje, stosowane do warunków pracy.
2. zaopatrywać pracowników w napoje gorące lub chłodzące w zależności od warunków pracy.

Art. 29

1. Jeżeli jest to niezbędne ze względów profilaktycznych, pracodawca – zgodnie z przepisami w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów – obowiązany jest zapewnić pracownikowi zatrudnionemu w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub szczególnie uciążliwych nieodpłatnie odpowiedni posiłek.
2. Bezpłatne posiłki profilaktyczne powinny być wydawane pracownikom wykonującym stale prace ciężkie lub uciążliwe na otwartej przestrzeni w okresie zimowym; za okres zimowy uważa się okres od dnia 1 listopada do dnia 31 marca.

Art. 30

1. Pracodawca obowiązany jest na bieżąco dokonywać analizy zagrożeń i przyczyn powodujących wypadki, choroby zawodowe i choroby związane z warunkami środowiska pracy oraz podejmować przedsięwzięcia mające na celu likwidację źródeł zagrożeń.
2. Pracodawca zobowiązany jest ustalać roczne i wieloletnie zadania w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapewnić niezbędne środki finansowe i materiałowe na realizację tych zadań.

Art. 31

1. Pracodawca obowiązany jest przed dopuszczeniem pracownika do pracy, przeszkolić go w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, jak też zaznajomić z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, dotyczącymi wykonywanych przez niego prac. Pracownik obowiązany jest do ścisłego przestrzegania tych przepisów i zasad.
2. Niezależnie od przeszkolenia wstępnego, Pracodawca obowiązany jest do organizowania okresowych szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na zasadach określonych w odrębnych przepisach. Pracownik obowiązany jest brać udział w tych szkoleniach i poddawać się egzaminom z zakresu szkolenia oraz zdobywać niezbędne, dodatkowe uprawnienia kwalifikacyjne.

Art. 32

Pracodawca obowiązany jest do zapewnienia opieki służby zdrowia. Zasady i zakres funkcjonowania będą określone w porozumieniu ze Związkami Zawodowymi.

Art. 33

1. Pracodawca obowiązany jest przed dopuszczeniem pracownika do pracy poddać go badaniom lekarskim (badania wstępne), a w czasie zatrudnienia – badaniom okresowym i kontrolnym oraz innym wskazanym przez lekarza, możliwym do zrealizowania w zakładowej służbie zdrowia.
2. Okresowe i kontrolne badania lekarskie pracowników przeprowadzone powinny być w godzinach pracy z jednoczesnym zachowaniem przez pracownika prawa do wynagrodzenia za czas niewykonania pracy.
3. Jeżeli badanie lekarskie jest prowadzone w innej miejscowości niż ta, w której mieści się Pracodawca, pracownikowi przysługuje od Pracodawcy zwrot kosztów podróży służbowej.
4. Pracodawca zobowiązany jest do zorganizowania i pokrycia kosztów badań lekarskich wymienionych w ust. 1.

Art. 34

1. W razie rozpoznania u pracownika choroby zawodowej lub związanej z warunkami środowiska pracy, Pracodawca obowiązany jest:
 1. ustalić – w porozumieniu z organami Państwowej Inspekcji Sanitarnej lub innymi upoważnionymi do prowadzenia takich badań placówkami – przyczyny, charakter i rozmiar zagrożenia chorobą zawodową,
 2. zastosować niezbędne środki zapobiegawcze i przystąpić niezwłocznie do usuwania przyczyn powodujących powstanie choroby,
 3. zapewnić realizację zaleceń lekarskich, wydanych pracownikom, zwłaszcza w zakresie kierowania na częstsze badania lekarskie, stosowania przerw w pracy, kierowania na wczasy profilaktyczno-lecznicze, do sanatorium.
2. W przypadku stwierdzenia u pracownika objawów wskazujących na powstanie choroby zawodowej lub związanej z warunkami środowiska pracy, pracodawca jest obowiązany, na podstawie orzeczenia lekarskiego, w terminie i na czas określony w tym orzeczeniu, przenieść pracownika do innej pracy, nie narażającej go na działania czynnika, który wywołał te objawy.
3. Pracownikowi przeniesionemu czasowo, w myśl ust. 2, do innej pracy przysługuje przez okres tego przeniesienia lub przyuczenia do wykonywanej nowej pracy, jednak nie dłużej niż przez 6 miesięcy, wynagrodzenie nie niższe od wynagrodzenia dotychczas pobieranego, obliczonego jak za urlop wypoczynkowy.
W uzasadnionych przypadkach, na wniosek zakładowych organizacji związkowych, okres pobierania tak ustalonego wynagrodzenia może być przedłużony do 9 miesięcy.

Art. 35

1. Jeżeli pracownik nie został uznany, w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, za niezdolnego do pracy wskutek wypadku przy pracy, choroby zawodowej lub choroby związanej z warunkami środowiska pracy, Pracodawca na podstawie orzeczenia lekarskiego przenosi go do innej pracy, odpowiedniej do jego stanu zdrowia i kwalifikacji zawodowych. Pracodawca jest obowiązany, na swój koszt, przeszkolić pracownika zgodnie z wymogami nowego stanowiska pracy. Postanowienie art. 34 ust. 3 Układu stosuje się odpowiedni.
2. W przypadku, gdy przeniesienia, o których mowa w ust. 1, występują często, Pracodawca jest obowiązany do utworzenia ośrodka lub strefy pracy chronionej albo rehabilitacji.

Art. 36

1. Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracownika poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.
2. W razie, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywanej pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.
3. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, o którym mowa w ust. 2, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.
4. Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy, lub oddalenia się z miejsca zagrożenia przypadkach o których mowa w ust. 2 i 3, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.
5. Pracownik ma prawo, po uprzednim zawiadomieniu przełożonego, powstrzymać się od wykonywania pracy wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej w przypadku, gdy jego stan psychofizyczny nie zapewni bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób.
6. Przepisy ust. 2, 3 i 5 nie dotyczą pracownika, którego obowiązkiem pracowniczym jest ratowanie życia ludzkiego lub mienia.
7. Pracodawca zatrudniający więcej niż 100 pracowników tworzy służbę bezpieczeństwa i higieny pracy, zwaną dalej „służbą bhp”, pełniącą funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zaś pracodawca zatrudniający do 100 pracowników powierza wykonanie zadań służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy. Pracodawca posiadający ukończone szkolenie niezbędne do wykonywania zadań służby bhp może sam wykonywać zadania tej służby, jeżeli:
 - zatrudnia do 10 pracowników albo
 - zatrudnia do 20 pracowników i jest zakwalifikowany do grupy działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób

zawodowych.

8. Pracodawca – w przypadku braku kompetentnych pracowników – może powierzyć wykonywanie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy. Pracownik służby bhp oraz pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu powierzono wykonywanie zadań służby bhp, o których mowa w ust. 7, a także specjalista spoza zakładu pracy powinni spełniać wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania zadań służby bhp oraz ukończyć szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracowników tej służby.
9. Pracownik służby bhp oraz pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu powierzono wykonywanie zadań tej służby, nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla nich następstw z powodu wykonywania zadań i uprawnień służby bhp.
10. Właściwy inspektor pracy – zgodnie z Kodeksem pracy – może nakazać utworzenie służby bhp, albo zwiększenie liczby pracowników tej służby, jeżeli jest to uzasadnione stwierdzonymi zagrożeniami zawodowymi.
11. Pracodawca zatrudniający więcej niż 250 pracowników powołuje komisję bezpieczeństwa i higieny pracy, zwaną dalej „komisją bhp”, jako swój organ doradczy i opiniodawczy. W skład komisji bhp wchodzi w równej liczbie przedstawiciele pracodawcy, w tym pracownicy służby bhp i lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, oraz przedstawiciele pracowników, w tym społeczny inspektor pracy.
12. Przewodniczącym komisji bhp jest pracodawca lub osoba przez niego upoważniona, a wiceprzewodniczącym – społeczny inspektor pracy lub przedstawiciel pracowników.
13. Zadaniem komisji bhp jest dokonywanie przeglądu warunków pracy, okresowej oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, opiniowanie podejmowanych przez pracodawcę środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy oraz współdziałanie z pracodawcą w realizacji jego obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.
14. Posiedzenia komisji bhp odbywają się w godzinach pracy, nie rzadziej niż raz na kwartał. Za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w posiedzeniach komisji bhp pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.
15. Komisja bhp w związku z wykonywaniem zadań wymienionych w ust. 13 korzysta z ekspertyz lub opinii specjalistów spoza zakładu pracy w przypadkach uzgodnionych z pracodawcą i na jego koszt.
16. Pracodawca konsultuje z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, w szczególności dotyczące:
 - zmian w organizacji pracy i wyposażeniu stanowisk pracy, wprowadzania nowych procesów technologicznych oraz substancji i preparatów chemicznych, jeżeli mogą one stwarzać zagrożenie dla zdrowia lub życia pracowników,
 - oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych prac oraz informowania pracowników o tym ryzyku,
 - tworzenia służby bhp lub powierzania wykonywanych zadań tej służby innym osobom oraz wyznaczania pracowników do udzielania pierwszej pomocy,
 - przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego,

- szkolenia pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

17. Pracownicy lub ich przedstawiciele mogą przedstawiać pracodawcy wnioski w sprawie eliminacji lub ograniczenia zagrożeń zawodowych.
18. Pracodawca zapewnia odpowiednie warunki do przeprowadzenia konsultacji, a zwłaszcza zapewnia, aby odbywały się w godzinach pracy. Za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w konsultacjach pracownicy lub ich przedstawiciele zachowują prawo do wynagrodzenia.
19. Na umotywowany wniosek pracowników lub ich przedstawicieli, dotyczący spraw zagrożenia zdrowia i życia pracowników – zgodnie z Kodeksem pracy – inspektorzy pracy Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzają kontrole oraz stosują środki prawne przewidziane w przepisach o Państwowej Inspekcji Pracy.
20. U pracodawcy, u którego została powołana komisja bezpieczeństwa i higieny pracy – konsultacje, o których mowa w ust. 16 mogą być prowadzone w ramach tej komisji, natomiast uprawnienia, o których mowa w ust. 17 i 18, przysługują pracownikom lub ich przedstawicielom wchodzącym w skład komisji.
21. Pracownicy lub ich przedstawiciele nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla nich konsekwencji z tytułu działalności, o której mowa w ust. 16, 17 i 19. Dotyczy to również pracowników lub ich przedstawicieli, o których mowa w ust. 20.
22. Przedstawiciele pracowników, o których mowa w ust. 11 i 12 oraz w ust. 16-21 są wybierani przez Związki Zawodowe, a jeżeli u pracodawcy związki nie działają – przez pracowników w trybie przyjętym u pracodawcy.

ROZDZIAŁ VII POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Art. 37

Pracownikom korzystającym z urlopu bezpłatnego w celu pełnienia funkcji w związkach zawodowych, poza dotychczas zatrudniającym podmiotem gospodarczym, należą się od Pracodawcy udzielającego tego urlopu wszystkie świadczenia, jak dla pracowników świadczących pracę.

Art. 38

1. Pracodawca obowiązany jest do obsługi pracowniczej kasy zapomogowo-pożyczkowej i ubezpieczeń pracowniczych.
2. Pracodawca na pisemny wniosek zakładowej organizacji związkowej i za pisemną zgodą pracownika – członka związku jest obowiązany do nieodpłatnego pobierania

z wynagrodzenia pracownika składki związkowej w zadeklarowanej przez niego wysokości.

3. Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie przekazywać kwoty pobranych składek związkowych na rachunek bankowy, wskazany przez Związki Zawodowe.

Art. 39

Na Pracodawcy ciąży obowiązek:

1. Organizowania pożegnać pracowników odchodzących na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.
2. Organizowania opieki i pomocy dla byłych pracowników, przebywających na emeryturze lub rencie z tytułu niezdolności do pracy.

Art. 40

Pracodawca obowiązany jest udostępnić pracownikowi tekst Układu.

Art. 41

1. Zmiany lub uzupełnienia postanowień Układu, w tym także załączników, wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych.
2. Do protokołów dodatkowych stosuje się odpowiednie przepisy dotyczące Układu.
3. Treść postanowień Układu wyjaśniają wspólnie jego strony w formie pisemnej. Spory w tym zakresie rozstrzyga komisja powołana w połowie składu przez stronę związkową, a w połowie przez stronę pracodawców. Komisja rozstrzyga spór w trybie i na zasadach określonych przez strony Układu.

Art. 42

Strony Układu, co najmniej raz na dwa lata, obowiązane są dokonać oceny treści Układu i w wypadku stwierdzenia potrzeby jego aktualizacji lub zmian, przeprowadzać je w trybie określonym w art. 41 ust. 1 Układu.

Art. 43

Integralną część Układu stanowią Załączniki od Nr 1 do Nr 8.

Art. 44

Układ wchodzi w życie z dniem rejestracji w obowiązującym trybie.

Art. 45

1. Układ zawiera się na czas nieokreślony.
2. Układ może być rozwiązany:
 - a) na podstawie zgodnego oświadczenia stron Układu,
 - b) z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron Układu.
3. Rozwiązywanie Układu na podstawie zgodnego oświadczenia stron oraz jego wypowiedzenie następuje w formie pisemnej. Okres wypowiedzenia wynosi trzy miesiące i kończy się w ostatnim dniu roku kalendarzowego.
4. W razie rozwiązania lub wypowiedzenia Układu, strony przystąpią niezwłocznie do ustalenia treści nowego Układu. Do czasu zawarcia przez strony nowego Układu, obowiązuje Układ dotychczasowy.

Art. 46

W sprawach nieuregulowanych w Układzie stosuje się przepisy Kodeksu Pracy, przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych.

Załącznik Nr 1
do Ponadzakładowego Układu
Zbiorowego Pracy dla Pracowników
Przemysłu Energetycznego
z dnia 13 maja 1993 r. – Karta Rejestrowa: U-I

WYKAZ JEDNOSTEK OBJĘTYCH PONADZAKŁADOWYM UKŁADEM ZBIOROWYM PRACY DLA PRACOWNIKÓW PRZEMYSŁU ENERGETYCZNEGO

Aktualny wykaz WYKAZ JEDNOSTEK OBJĘTYCH PONADZAKŁADOWYM UKŁADEM ZBIOROWYM PRACY znajduje się w Protokole Dodatkowym nr. 21 zawartym w dniu 24 listopada 2011 r. w Warszawie.

<http://zpe.org.pl/docs/21.pdf>

**ZASADY USTALANIA WYSOKOŚCI
STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO**

1. Podstawę ustalania kategorii osobistego zaszeregowania pracownika oraz stawki wynagrodzenia zasadniczego stanowią:
 - a) taryfikatory,
 - b) tabele stawek wynagrodzenia zasadniczego.

2. Stawka wynagrodzenia zasadniczego pracownika nie może być niższa od:
 - a) minimalnego wynagrodzenia,
 - b) najniższej stawki ustalonej dla kategorii zaszeregowania pracownika w stosowanej tabeli stawek.

**ZASADY PRYZNAWANIA I WYPŁACANIA
DODATKU Z TYTUŁU WYKONYWANIA PRACY
W WARUNKACH SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA,
SZCZEGÓLNIE UCIAŻLIWYCH LUB NIEBEZPIECZNYCH**

1. Pracownikowi zatrudnionemu w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub szczególnie uciążliwych, albo niebezpiecznych przysługuje dodatek w wysokości zależnej od stopnia uciążliwości i natężenia czynników szkodliwych dla zdrowia.
2. Występujące w środowisku pracy szkodliwości dla zdrowia, szczególnie uciążliwości i niebezpieczeństwa, uzasadniające prawo do pobierania dodatku dzieli się na stopnie.
3. Do pierwszego stopnia szkodliwości dla zdrowia lub szczególnej uciążliwości zalicza się prace wykonywane:
 - a) w warunkach narażenia na działanie pyłów nie wywołujących zwłóknienia tkanki płucnej,
 - b) w warunkach narażenia na działanie substancji toksycznych nie kumulujących się w organizmie,
 - c) w halach fabrycznych i pomieszczeniach zamkniętych, w których temperatura efektywna wynosi poniżej 10 st. TE lub powyżej 25 st. TE,
 - d) w mokrym środowisku o względnej wilgotności powietrza przekraczającej 80%, w błocie lub w bezpośrednim kontakcie z wodą,
 - e) w warunkach narażenia na promieniowanie ultrafioletowe lub podczerwone, np. spawanie, hartowanie,
 - f) w warunkach narażenia na wibrację ogólną,
 - g) w pomieszczeniach, w których koniecznie jest stałe stosowanie sztucznego oświetlenia,
 - h) przy obsłudze elektronicznych monitorów ekranowych.

Za każdą godzinę pracy w powyższych warunkach przysługuje dodatek w wysokości nie mniejszej niż 2% stawki godzinowej wynikającej ze średniego wynagrodzenia zasadniczego u Pracodawcy.

4. Do drugiego stopnia szkodliwości dla zdrowia lub szczególnej uciążliwości zalicza się prace wykonywane w warunkach:
 - a) narażenia na działanie pyłów wywołujących zwłóknienie tkanki płucnej,
 - b) narażenia na działanie substancji toksycznych i metali ciężkich kumulujących się w organizmie,

- c) narażenia na hałas,
- d) obniżonego lub podwyższonego ciśnienia wynikającego z procesu technologicznego,
- e) narażenia na działanie miejscowej wibracji, np. używanie ręcznych narzędzi pneumatycznych,
- f) wymagających nadmiernego wysiłku (wydatek energetyczny na zmianę robocza przekraczający 1200 kcal w przypadku kobiet i 2000 kcal w przypadku mężczyzn) lub wymagających wykonywania pracy stale w wymuszonej pozycji ciała.

Za każdą godzinę pracy w powyższych warunkach przysługuje dodatek w wysokości nie mniejszej niż 3% stawki godzinowej wynikającej ze średniego wynagrodzenia zasadniczego u Pracodawcy.

5. Do trzeciego stopnia szkodliwości dla zdrowia lub szczególnej uciążliwości zalicza się prace wykonywane w warunkach narażenia:
- a) na promieniowanie jonizujące,
 - b) na działanie pól elektromagnetycznych wysokiej częstotliwości w zakresie od 0.1 do 300.000 MHz w strefie zagrożenia.

Za każdą godzinę pracy w powyższych warunkach przysługuje dodatek w wysokości nie mniejszej niż 4% stawki godzinowej wynikającej ze średniego wynagrodzenia zasadniczego u Pracodawcy.

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

Za każdą godzinę pracy w tych warunkach przysługuje dodatek w wysokości nie mniejszej niż 5% stawki godzinowej wynikającej ze średniego wynagrodzenia zasadniczego u Pracodawcy.

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

Za każdą godzinę pracy w powyższych warunkach przysługuje dodatek w wysokości nie mniejszej niż 4% stawki godzinowej wynikającej ze średniego wynagrodzenia zasadniczego u Pracodawcy.

8. W razie wykonywania prac w warunkach zaliczanych do różnych stopni

szkodliwości lub szczególnej uciążliwości pracy, przysługuje z tego tytułu tylko jeden dodatek, w wyższej wysokości.

9. Dodatek za prace w warunkach szczególnie niebezpiecznych przysługuje niezależnie od dodatku za prace w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub szczególnej uciążliwości.
10. Prace wymienione w ust. 3 lit. A i b oraz w ust. 4 lit. A – c uważa się za wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia w stopniu uzasadniającym dodatkowe wynagrodzenie, jeżeli w środowisku pracy przekroczone są najwyższe dopuszczalne stężenia czynników szkodliwych dla zdrowia lub przekroczone są inne obowiązujące normy higieniczno-sanitarne.
11. Podstawę stwierdzenia przekroczeń, o których mowa w ust. 10 stanowią pomiary dokonane przez laboratoria Państwowej Inspekcji Sanitarnej lub inne laboratoria, upoważnione przez właściwego terenowo wojewódzkiego inspektora sanitarnego.
12. Dodatki, o których mowa w ust. 3-7, przyznawane są do czasu występowania warunków szkodliwych dla zdrowia i uciążliwych.

ZASADY WYPŁACANIA DODATKOWEGO WYNAGRODZENIA ZA PEŁNIENIE POGOTOWIA TECHNICZNEGO (DOMOWEGO)

1. Pełnienie pogotowia technicznego (domowego) należy do obowiązków wszystkich pracowników zatrudnionych w systemach jedno- i wielozmianowym. Pogotowie jest okresem pozostawania pracownika w dyspozycji Pracodawcy, w stanie gotowości do wykonywania poleceń przełożonych, poza normalnymi godzinami pracy pracownika.
2. Pogotowie może być zlecone na okres nie dłuższy niż 16 dni w ciągu kolejnych 31 dni lub na czas ogłoszenia hasła np.: „żywiol”, „awaria” itp. Decyzję o wprowadzeniu pogotowia podejmuje Pracodawca.
3. Podstawę wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za pełnienie pogotowia technicznego (domowego) stanowi „zlecenie – harmonogram pełnienia pogotowia”, zatwierdzone przez Pracodawcę. W zleceniu tym należy wyraźnie określić czas pełnienia pogotowia, który nie może obejmować normalnych godzin pracy pracownika pełniącego pogotowie.
4. Obowiązkiem pracownika pełniącego pogotowie jest natychmiastowe stawienie się do pracy na wezwanie i wykonanie zleconej pracy.
5. Za godziny faktycznie przepracowane w czasie pełnienia pogotowia, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie nie niższe niż określone w art. 9 i 10.
6. Osobom zarządzającym w imieniu Pracodawcy przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 13 Układu, jedynie za pogotowie domowe pełnione w soboty, niedziele i dni świąteczne.

Załącznik Nr 5
do Ponadzakładowego Układu
Zbiorowego Pracy dla Pracowników
Przemysłu Energetycznego
z dnia 13 maja 1993 r.

ZASADY PRACY W RUCHU CIĄGŁYM

Wypowiedziany.

ZASADY I NORMY KORZYSTANIA Z ENERGII ELEKTRYCZNEJ

1. Pracownikowi, o którym mowa w art. 16 Układu, przysługuje prawo do korzystania z energii elektrycznej w ilości nie przekraczającej 3000 kWh w roku i średnio miesięcznie 250 kWh na zasadach określonych w ust 2 i 3, w nie więcej niż dwóch układach pomiarowych, wskazanych przez pracownika.
2. Odpłatność za zużycie 1 kWh energii elektrycznej, w ilości określonej w ust. 1, stanowi 20% wartości cen i stawek opłat za energię elektryczną i składnika zmiennego opłaty przesyłowej normalnej ogólnie obowiązującej taryfy dla gospodarstw domowych. Pozostałą część odpłatności ponosi dany Pracodawca.
3. Za energię elektryczną zużytą w ilości ponad 250 kWh średnio miesięcznie w roku pracownik płaci wg taryfy ogólnie obowiązującej dla gospodarstw domowych. Rozliczenia następują w okresach dwunastomiesięcznych.
4. Pracownik nabywa prawo do korzystania z energii elektrycznej na zasadach ust. 1, 2 i 3 po przepracowaniu roku u danego Pracodawcy.
5. Pracownik zatrudniony poprzednio u Pracodawcy uprawnionego do stosowania Układu, nabywa prawo do korzystania z energii elektrycznej wg zasad określonych w ust. 1 z dniem podjęcia pracy u nowego Pracodawcy, jeżeli:
 - a) stosunek pracy u poprzedniego pracodawcy nie został rozwiązany bez wypowiedzenia z winy pracownika,
 - b) łączny nieprzerwany okres zatrudnienia u Pracodawców uprawnionych do stosowania Układu wyniósł co najmniej rok; okres zatrudnienia traktowany jest jako nieprzerwany, jeżeli przerwa w pracy była krótsza niż 3 miesiące.
6. Osoby uprawnione do taryfy pracowniczej tracą to uprawnienie w przypadku udowodnienia im nielegalnego poboru energii elektrycznej.
7. Emeryci i renciści oraz osoby pobierające zasiłki i świadczenia przedemerytalne, którzy z dniem przejścia na emeryturę lub rentę oraz pobierające zasiłek i świadczenia emerytalne korzystali z energii elektrycznej na zasadach ust. 1, 2, 3 i 6 oraz wdowy (wdowcy) i sieroty, które pobierają rentę po zmarłych pracownikach, emerytach lub rencistach nabywają prawo z dniem 01.01.2006 do ekwiwalentu pieniężnego w wysokości (3000 kWh x 80% ceny energii elektrycznej i składnika zmiennego opłaty przesyłowej oraz 100% wartości opłaty stałej sieciowej i opłaty abonamentowej wg taryfy jednostrefowej ogólnie obowiązującej dla gospodarstw domowych).
8. Ekwiwalent pieniężny wypłacany jest dwa razy w roku: do 31 maja i do 30 listopada w wysokości stanowiącej każdorazowo połowę rocznego ekwiwalentu. Wartość ekwiwalentu jest waloryzowana o wzrost cen energii elektrycznej wg taryfy ogólnie

obowiązującej dla gospodarstw domowych w roku poprzedzającym wypłatę.

9. Obowiązek udokumentowania uprawnienia wobec byłego Pracodawcy spoczywa na osobach określonych w pkt. 7.
10. Wypłata ekwiwalentu będzie dokonywana bezpośrednio przez Pracodawcę lub przez inne instytucje, które Pracodawca upoważni do przejęcia tych zobowiązań na podstawie odrębnej umowy lub zleceń ich realizacji.”

Załącznik Nr 7
do Ponadzakładowego Układu
Zbiorowego Pracy dla Pracowników
Przemysłu Energetycznego
z dnia 13 maja 1993 r.

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna, zwana dalej „odprawą”.
2. Odprawa nie może być niższa od jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy, obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.”
3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy, podstawę wymiaru odprawy ustala się w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
4. Emeryt lub rencista ponownie zatrudniony nie nabywa prawa do odprawy.
5. Na Pracodawcy ciąży obowiązek informowania pracownika o przysługujących mu świadczeniach emerytalno-rentowych.
6. Pracownikowi, z którym ma być rozwiązany stosunek pracy w związku z przejściem na emeryturę, Pracodawca jest zobowiązany – przed rozwiązaniem stosunku pracy – udzielić urlopu wypoczynkowego zaległego oraz pełnego za rok, w którym stosunek pracy został rozwiązany.
7. „Jeżeli pracownik odchodzący na emeryturę nie mógł wykorzystać urlopu wypoczynkowego zarówno zaległego jak i pełnego za rok, w którym stosunek pracy został rozwiązany, Pracodawca zobowiązany jest do wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego.”

**ZASADY USTALANIA I WYPŁACANIA NAGRÓD
ZA WYKRYCIE NIELEGALNEGO POBORU
ENERGII ELEKTRYCZNEJ I LIKWIDACJĘ
NADUŻYĆ TARYFOWYCH**

1. Pracownikom, którzy wykryli i zlikwidowali lub przyczynili się do wykrycia i likwidacji nadużycia taryfowego, albo nielegalnego poboru energii elektrycznej przysługują nagrody pieniężne.
2. Na nagrody, o których mowa w ust. 1 z tytułu wykrycia i likwidacji nadużycia taryfowego, przeznacz się nie mniej niż 2% kwoty rachunku wyrównawczego z tym, że łączna kwota nagród dla wszystkich biorących udział w tym pracowników nie może przekraczać wartości 5000 kWh.
3. Na nagrody z tytułu wykrycia i likwidacji nielegalnego poboru energii elektrycznej przeznacz się nie mniej niż 3% obliczonej lub zryczałtowanej opłaty za nielegalnie pobraną energię elektryczną z tym, że łączne wynagrodzenie wszystkich biorących udział w tym pracowników nie może przekraczać wartości 10 000 kWh.
4. Przy ustalaniu kwot, o których mowa w ust. 2 i 3, stanowiących wartość określonych ilości energii elektrycznej, przyjmuje się najwyższą cenę jednostkową tej energii w taryfie, do której jest lub powinien być prawidłowo zakwalifikowany dany odbiorca.
5. Nagrody, o których mowa w ust.1, wypłacane są ze środków powstających z wpływów należności za nielegalnie pobraną energię elektryczną oraz rachunków wyrównawczych z tytułu nadużyć taryfowych.
6. Wypłata wynagrodzenia dla pracowników, o których mowa w ust. 1 następuje nie później niż w ciągu miesiąca od dnia wpływu środków, które pokryją wysokość nagrody pracowników z tego tytułu.