

PANSTWOWA INSPEKCJA PRACY  
OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY  
Zespół ds. Układów Zbiorowych Pracy  
00-973 Warszawa, ul. Lindleya 16  
tel/fax 621-92-72, 621-82-09

Warszawa, dnia 19.12.2007r.

Nr rej. WaP/15165/5231-227-3/2007

NSZZ „Solidarność” Ziemia Radomska  
Organizacja Zakładowa Nr 06-087  
w Elektrowni „Kozienice” SA  
Świerże Górne  
26-900 Kozienice 1

**POWIADOMIENIE**  
**o wpisaniu układu do rejestru**

Działając na podstawie art. 241<sup>11</sup> § 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r., Nr 21 poz. 94 z późn. zm.) i § 8 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 4 kwietnia 2001 r. w sprawie trybu postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzorów klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych (Dz. U. Nr 34, poz. 408)

powiadamiam, że

zakładowy układ zbiorowy pracy pracowników Elektrowni „Kozienice” S.A. w Świerżach Górnych zawarty w dniu 6.08.2007r.

został wpisany do rejestru zakładowych układów zbiorowych pracy  
w dniu 11.12.2007r. pod nr U-MCXLVII

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

KOMISJA ZAKŁADOWA  
NSZZ „Solidarność”  
w Elektrowni Kozienice SA Świerże Górne  
26-900 KOZIENICE 1  
tel 048 614 14 93 NIP 512 14 45 805

17.XII-2007 Okrymatem

NSZZ „Solidarność” w El. „Kozienice” S.A.  
PRZEWODNICZĄCY  
Komisji Zakładowej  
Andrzej Boński

OKRĘGOWY INSPEKTOR PRACY  
w WARSZAWIE  
w/z  
mgr Dariusz Mińkowski

Okrymatem / egzemplarz układu U-MCXLVII P.

NSZZ „Solidarność” w El. „Kozienice” S.A.  
PRZEWODNICZĄCY  
Komisji Zakładowej  
Andrzej Boński



**ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY  
DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA**



**zawarty w dniu 6 sierpnia 2007 roku**



# ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

---

## CZEŚĆ OGÓLNA UKŁADU

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Elektrowni „Kozienice” Spółki Akcyjnej zawarty na podstawie działu jedenastego Kodeksu pracy jest źródłem prawa pracy, określającym szerzej i korzystniej uprawnienia pracownicze uregulowane powszechnie i jednolicie w prawodawstwie pracy i innych przepisach.

Strony podpisujące niniejszy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy zobowiązują się do przestrzegania wszystkich zasad prawa pracy i uregulowań zawartych w Ponadzakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego, a w szczególności do równego traktowania w zatrudnieniu mężczyzn i kobiet z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków.

Postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy jako źródło wewnątrzzakładowych przepisów prawa pracy stanowią integralną część umów o pracę oraz regulują wzajemne zobowiązania stron zawierających Układ.

Strony ustalają, że jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, jest niedopuszczalna.

## ROZDZIAŁ I

### POSTANOWIENIA WSTĘPNE

#### Art. 1

1. Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy, zwanym dalej Układem, objęci są wszyscy Pracownicy Elektrowni „Kozienice” S.A., a w części dotyczącej działalności socjalno-bytowej również emeryci i renciści – byli pracownicy Elektrowni.
2. Układ określa warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy pomiędzy Pracodawcą a Pracownikiem oraz wzajemne zobowiązania Stron Układu. Układ określa w szczególności:
  - 1) zasady wynagradzania Pracowników,
  - 2) normy i zasady organizacji czasu pracy,
  - 3) zasady kształtowania warunków bezpieczeństwa i higieny pracy,
  - 4) warunki działalności socjalno-bytowej,
  - 5) zasady opieki i pomocy dla emerytów i rencistów,
  - 6) zakres i zasady przydziału środków ochrony indywidualnej, odzieży ochronnej i roboczej oraz środków higieny osobistej.
3. Zawarty w Układzie system wynagradzania ustala zasady i warunki wynagradzania oraz przyznawania dodatków do wynagrodzeń i innych świadczeń związanych z pracą Pracownikom Elektrowni z wyłączeniem:



## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

---

- 1) młodocianych zatrudnionych w celu nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy,
- 2) zatrudnionych sezonowo pracowników zakładowych ośrodków wczasowych i kolonijnych,
4. Układ nie określa zasad wynagradzania Prezesa i Członków Zarządu Elektrowni „Kozienice” S.A. oraz Głównego Księgowego w części dotyczącej zasad wynagradzania uregulowanych odrębnymi przepisami.

### Art. 2

Wskroć w Układzie jest mowa o:

- 1) **Układzie** – rozumie się przez to Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Elektrowni „Kozienice” Spółka Akcyjna,
- 2) **Ponadzakładowym Układzie Zbiorowym Pracy lub PUZP** – rozumie się przez to 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
- 3) **Pracowniku** – rozumie się przez to osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę,
- 4) **Pracodawcy** – rozumie się przez to Elektrownię „Kozienice” S.A. reprezentowaną przez Zarząd Spółki,
- 5) **Związkach Zawodowych** – rozumie się przez to zakładowe organizacje związkowe działające u Pracodawcy,
- 6) **uzgodnieniu ze Związkami Zawodowymi** – rozumie się przez to wyrażoną w formie pisemnej zgodę zakładowych organizacji związkowych prezentujących jednolite stanowisko,
- 7) **najniższym wynagrodzeniu** – rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie ustalone na podstawie odrębnych przepisów,
- 8) **minimalnym wynagrodzeniu** – rozumie się przez to minimalne wynagrodzenie ustalone na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2002 r. nr 200, poz. 1679 z późn. zm.) wraz z aktami wykonawczymi do tej ustawy,
- 9) **średnim wynagrodzeniu zasadniczym** – rozumie się przez to sumę płac zasadniczych Pracowników Pracodawcy z ostatniego miesiąca kwartału, 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,
- 10) **wartości punktu** – rozumie się przez to wartość punktu w złotych ustaloną na dany okres przez Pracodawcę w uzgodnieniu ze Związkami Zawodowymi,



## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

---

- 11) **normalnym wynagrodzeniu** – rozumie się przez to wynagrodzenie, które Pracownik otrzymuje stale i systematycznie, obejmujące wynagrodzenie zasadnicze, wynikające z kategorii osobistego zaszczerowania oraz dodatkowe składniki o charakterze stałym, w tym w szczególności dodatek funkcyjny i dodatek za staż pracy, jeżeli na podstawie obowiązujących u Pracodawcy przepisów płacowych Pracownik ma prawo do tych dodatkowych składników,
- 12) **ustalonych dniach świątecznych** – rozumie się przez to dni świąteczne określone w art. 1 pkt 1 ustawy z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz. U. z 1951 r., nr 4, poz. 28 z późn. zm.) – zwanej dalej „przepisami o dniach wolnych od pracy”, Dzień Energetyka oraz II i III zmianę w dniach 24 i 31 grudnia,
- 13) **święcie** – rozumie się przez to inne niż niedziele dni wolne od pracy określone w przepisach o dniach wolnych od pracy,
- 14) **zatrudnienie w energetyce** – okresy zatrudnienia w przedsiębiorstwach energetycznych, wymienionych w załączniku nr 1 do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

### Art. 3

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

### Art. 4

1. W przypadku wystąpienia trudności finansowych Pracodawcy, a w szczególności w okresie utraty zdolności kredytowej, Pracodawca w uzgodnieniu ze Związkami Zawodowymi może określić system wynagradzania Pracowników odmienny od zasad przyjętych w Układzie i wprowadzić go do Układu w trybie protokołu dodatkowego.
2. Ze względu na sytuację finansową Pracodawcy strony Układu mogą zawrzeć porozumienie o zawieszeniu stosowania u Pracodawcy, w całości lub w części, Układu oraz PUZP bądź jednego z nich, na okres nie dłuższy niż 3 lata.

### Art. 5

1. Wysokość zarobków Pracowników objęta jest tajemnicą.
2. Pracownikom zatrudnionym przy obliczaniu i wypłacaniu wynagrodzenia nie wolno bez zgody Pracownika ujawniać wysokości jego wynagrodzenia.
3. Pracodawca na żądanie Pracownika jest zobowiązany udostępnić mu do wglądu dokumenty, na podstawie których obliczone zostało jego wynagrodzenie.
4. Z zachowaniem zasady określonej w ust. 1, upoważnieni przedstawiciele Związków Zawodowych mogą uzyskać informację o indywidualnych zarobkach za pisemną zgodą danego Pracownika.



# ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

---

## ROZDZIAŁ II

### CZAS PRACY

#### Art. 6

1. Czas pracy Pracowników nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, przy zachowaniu wszystkich sobót wolnych. Praca w granicach nieprzekraczających 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.
2. Dla Pracowników z wyłączeniem zatrudnionych w systemie trzymianowym, w czterobrygadowej lub podobnej organizacji czasu pracy – oprócz niedziel i świąt dniami wolnymi od pracy są: Dzień Energetyka, soboty oraz dni wyznaczone w zamian za święta przypadające w sobotę.
3. Terminy dni wyznaczonych w zamian za święta przypadające w sobotę ustala Pracodawca w uzgodnieniu ze Związkami Zawodowymi.
4. Czas pracy według harmonogramu Pracowników zatrudnionych w systemie trzymianowym, w czterobrygadowej lub podobnej organizacji czasu pracy nie może przekroczyć 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym.
5. Zasady stosowania czterobrygadowej organizacji pracy określa **załącznik nr 1** do Układu.
6. Pracownikowi zatrudnionemu w systemie trzymianowym, w czterobrygadowej lub podobnej organizacji czasu pracy, przysługuje jeden dodatkowy dzień wolny od pracy (WS), za każdy miesiąc zatrudnienia w tej organizacji pracy, płatny jak za urlop wypoczynkowy.
7. Dla Pracowników zatrudnionych w systemie trzymianowym, w czterobrygadowej lub podobnej organizacji czasu pracy dniami wolnymi od pracy są dni wynikające z harmonogramu. Rozliczenie czasu pracy do średniej tygodniowej normy czasu pracy w wymiarze przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, następuje poprzez udzielanie czasu wolnego uwzględnionego w grafiku indywidualnym.
8. Dzień 14 sierpnia jest Dniem Energetyka – branżowym świętem energetyków. Jest to dzień wolny od pracy.
9. Za czas pracy uznaje się czas pozostawiania Pracownika w dyspozycji Pracodawcy w miejscu przez niego wyznaczonym. Za czas pracy nie uważa się czasu pełnienia pogotowia technicznego (domowego), jeżeli w tym czasie praca nie była świadczona. Do czasu pracy nie wlicza się czasu dyżuru kierowców pełnionego poza normalnymi godzinami pracy w miejscu wyznaczonym przez Pracodawcę, jeżeli podczas dyżuru kierowca nie wykonywał pracy.
10. Jeżeli Pracownik wyraził zgodę na zatrudnienie go w przypadającym mu dniu wolnym od pracy i nie zgłosił się w tym dniu do pracy, nieobecność jego należy traktować jako nieobecność



## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

---

nieusprawiedliwioną, za którą Pracownik ponosi konsekwencje określone przepisami prawa pracy, chyba że usprawiedliwił nieobecność w pracy, zgodnie z przepisami.

11. Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, z wyłączeniem systemu pracy, o którym mowa w ust. 4, może być wprowadzony przez Pracodawcę w uzgodnieniu ze Związkami Zawodowymi, system przerywanego czasu pracy według z góry ustalonego rozkładu, przewidującego jedną przerwę w pracy w ciągu doby trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Przerwa nie jest wliczana do czasu pracy.
12. Czas pracy Pracowników zatrudnionych w systemie przerywanego czasu pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym.

### Art. 7

1. Z zastrzeżeniem ust. 2 u Pracodawcy obowiązuje jednomiesięczny okres rozliczeniowy.
2. Do Pracowników zatrudnionych w systemie trzymianowym, w czterobrygadowej lub podobnej organizacji czasu pracy oraz w systemie przerywanego czasu pracy stosuje się trzymiesięczny okres rozliczeniowy.

### Art. 8

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

## ROZDZIAŁ III

### URLOPY WYPOCZYNKOWE

#### Art. 9

1. Pracownikom udziela się urlopów wypoczynkowych na ogólnie obowiązujących zasadach, z zastrzeżeniem ust. 2-5.
2. Urlopu udziela się w dni, które są dla Pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.
3. Dla Pracowników zatrudnionych w systemie trzymianowym, w czterobrygadowej lub podobnej organizacji czasu pracy za dni pracy uważa się dni, w których Pracownik miał obowiązek świadczenia pracy, zgodnie z obowiązującym harmonogramem pracy, opracowanym w oparciu o obowiązujące normy czasu pracy.
4. Pracownikowi, którego stosunek pracy ma ustać w związku z przejściem na emeryturę udziela się urlopu wypoczynkowego zaległego i bieżącego przed rozwiązaniem stosunku pracy.



## **ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA**

---

5. W roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z Pracownikiem z powodu przejścia na emeryturę, Pracownikowi przysługuje urlop wypoczynkowy w pełnym wymiarze za dany rok.

### **ROZDZIAŁ IV**

#### **ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW**

##### **Art. 10**

1. Pracownikowi przysługuje pełne wynagrodzenie za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy tak stanowią przepisy prawa pracy.
2. Pracownik otrzymuje wynagrodzenie za pracę odpowiadające w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniające ilość i jakość świadczonej pracy.
3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
4. Pracownikowi zwolnionemu od pracy na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej w okresie zwolnienia przysługuje wynagrodzenie takie, jakie otrzymywałby, świadcząc pracę na danym stanowisku.

##### **Art. 11**

1. Pracownicy mogą być wynagradzani według jednej z następujących form:
  - 1) czasowej,
  - 2) czasowo-premiowej,
  - 3) ryczałtowej,
2. Podstawową formą stosowaną u Pracodawcy jest czasowo-premiowa forma wynagradzania.
3. Zastosowanie odpowiedniej formy wynagradzania jest uzależnione od charakteru wykonywanej pracy, warunków pracy oraz wpływu danej formy wynagradzania na wyniki pracy.
4. Decyzję o zastosowaniu dla określonych grup pracowników odpowiedniej formy wynagradzania podejmuje Pracodawca w uzgodnieniu ze Związkami Zawodowymi.

##### **Art. 12**

1. Pracownikom odpowiednio do rodzaju, charakteru lub specyfiki wykonywanej pracy oraz zajmowanego stanowiska, w wypadkach i na zasadach określonych Układem, przysługują następujące składniki za pracę i dodatki do płac oraz świadczenia związane z pracą:





## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

---

- 1) wynagrodzenie zasadnicze,
  - 2) dodatek funkcyjny,
  - 3) premie i nagrody,
  - 4) dodatki i dodatkowe wynagrodzenia za pracę:
    - a) w godzinach nadliczbowych,
    - b) w porze nocnej,
    - c) w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych lub niebezpiecznych,
    - d) w soboty, niedziele i ustalone dni świąteczne przysługujące Pracownikom jednozmianowym,
    - e) w soboty i niedziele przysługujący Pracownikom zatrudnionym w systemie trzymianowym, w czterobrygadowej lub podobnej organizacji czasu pracy (dodatek ryczałtowy),
    - f) za pełnienie pogotowia technicznego (domowego),
    - g) inne ustalone w Układzie,
    - h) w systemie przerywanego czasu pracy – dodatkowe wynagrodzenie za czas przerwy w pracy,
    - i) za czas dyżuru pełnionego przez kierowców,
    - j) kierowcy samochodu służbowego,
  - 5) dodatek za staż pracy,
  - 6) wynagrodzenie za czas przestoju niezawinionego przez Pracownika,
  - 7) świadczenia związane z pracą:
    - a) nagrody jubileuszowe,
    - b) odprawy pieniężne z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
    - c) należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową,
    - d) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy Pracownika wskutek choroby,
    - e) odprawa pośmiertna dla członków rodziny zmarłego Pracownika.
2. Pracownikom mogą być przyznawane nagrody z funduszu pracowniczego tworzonego z zysku do podziału (pod warunkiem wypracowania zysku). Szczegółowe zasady tworzenia funduszu i podziału nagród określa regulamin zatwierdzony w odrębnym trybie.

### Art. 13

1. Przyznanie Pracownikowi kategorii osobistego zaszczerowania oraz stawki wynagrodzenia zasadniczego, a także powierzenie odpowiedniego stanowiska następuje na podstawie



## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

---

Taryfikatora stanowisk pracy obowiązującego u Pracodawcy oraz tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego.

2. Zasady zaszeregowania Pracowników określa **załącznik nr 2** do Układu.

### Art. 14

1. Zasady budowy tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego opracowanej na podstawie tabeli rozpiętości punktowych określa **załącznik nr 3** do Układu.
2. Pracownicy objęci postanowieniami Układu wynagradzani są według jednolitej tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego.
3. Przeliczenie miesięcznej stawki wynagrodzenia zasadniczego przysługującej za pełny wymiar czasu pracy na stawkę godzinową następuje w drodze podzielenia stawki miesięcznej przez:
  - 1) nominalną liczbę godzin pracy w danym miesiącu, dla Pracowników zatrudnionych w jednomiesięcznym cyklu rozliczeniowym,
  - 2) średniomiesięczną nominalną liczbę godzin pracy w danym kwartale, dla Pracowników zatrudnionych w systemie trzyzmianowym, w czterobrygadowej lub podobnej organizacji czasu pracy, dla których okres rozliczeniowy wynosi trzy miesiące.
4. Stawka wynagrodzenia zasadniczego Pracownika nie może być niższa od:
  - 1) minimalnego wynagrodzenia,
  - 2) najniższej stawki ustalonej dla kategorii zaszeregowania Pracownika w stosowanej tabeli stawek.
5. Zmiana wysokości wynagrodzenia zasadniczego może nastąpić w wyniku:
  - 1) zmiany stawek płac zasadniczych w tabeli płac,
  - 2) zmiany stanowiska pracy,
  - 3) awansu na wyższe stanowisko,
  - 4) istotnej zmiany zakresu czynności na danym stanowisku wskutek powiększenia lub zmniejszenia tego zakresu,
  - 5) podwyższenia kategorii zaszeregowania w związku z podniesieniem kwalifikacji zawodowych i uzyskaniem uprawnień kwalifikacyjnych wymaganych na danym stanowisku; dotyczy to Pracowników, których kategoria osobistego zaszeregowania jest niższa od podstawowej przewidzianej w Taryfikatorze stanowisk pracy.

### Art. 15

1. Zasady przeszerowania Pracowników określa **załącznik nr 4** do Układu.
2. Zasady awansowania Pracowników określa **załącznik nr 5** do Układu.



## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

---

### Art. 16

1. Pracownikom z tytułu pełnienia funkcji kierowniczej lub brygadzisty przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Decyzję o przyznaniu dodatku funkcyjnego i jego wysokości podejmuje Pracodawca według zasad ustalonych w **załączniku nr 6** do Układu.

### Art. 17

1. Pracownikom przysługuje premia według zasad określonych w **załączniku nr 7** do Układu.
2. W ramach funduszu wynagrodzeń może być utworzony w uzgodnieniu ze Związkami Zawodowymi fundusz nagród okolicznościowych. Decyzję o uruchomieniu funduszu nagród okolicznościowych podejmuje Pracodawca.

### Art. 18

1. Praca wykonywana ponad normy czasu pracy, o których mowa w art. 6 Układu, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Za każdą godzinę pracy wykonywaną w godzinach nadliczbowych przysługuje oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatek w wysokości:
  - 1) 150% stawki godzinowej, wynikającej z osobistego zaszeregowania Pracownika, za pracę w ustalone dni świąteczne (art. 2 pkt 12 Układu),
  - 2) 100% stawki godzinowej, wynikającej z osobistego zaszeregowania Pracownika, za pracę w dniach innych niż ustalone dni świąteczne.
3. Pracownicy zarządzający w imieniu Pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia i dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w sobotę, niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku określonego w ust. 2, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego.
4. Dodatek określony w ust. 2 za pracę w soboty, niedziele i święta przysługuje Pracownikowi niezależnie od udzielenia w zamian, do końca okresu rozliczeniowego dnia wolnego od pracy.
5. Termin dnia wolnego od pracy, o którym mowa w ust. 4 określa Pracodawca w uzgodnieniu z Pracownikiem. W przypadku braku uzgodnienia, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym o terminie dnia wolnego od pracy decyduje Pracodawca.
6. 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 ust. 2 pkt 2.



## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

---

7. 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. 19

1. W stosunku do kierowców samochodów służbowych może być stosowany dodatek kierowcy samochodu służbowego zastępujący wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, uwzględniający liczbę godzin przypadających do przepracowania w okresie jednego miesiąca.
2. Dodatek kierowcy samochodu służbowego oblicza się wskaźnikiem od miesięcznej stawki wynagrodzenia zasadniczego Pracownika.
3. Wskaźnik dodatku kierowcy samochodu służbowego ustala się na dany rok i przyznaje uprawnionemu Pracownikowi w wysokości uzależnionej od przeciętnej miesięcznej normy czasu pracy i przyjętego do przepracowania, w okresie jednego miesiąca, limitu godzin nadliczbowych.

### Art. 20

1. Za każdą godzinę pracy według obowiązującego harmonogramu w ustalone dni świąteczne, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości 150% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania Pracownika.
2. Za każdą godzinę pracy według obowiązującego harmonogramu w soboty i niedziele, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości 100% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania Pracownika.
3. Dodatek określony w ust. 1 i 2 przysługuje Pracownikowi niezależnie od udzielenia w zamian za pracę w soboty, niedziele i święta innego dnia wolnego od pracy w wyznaczonym z góry terminie.
4. Pracownikom, którzy w zamian za pracę w dniu wyznaczonym dla nich jako dzień wolny od pracy nie otrzymali dnia wolnego od pracy w innym wyznaczonym z góry terminie, przysługuje za każdą godzinę pracy w tym dniu, oprócz normalnego wynagrodzenia dodatek o którym mowa w art. 18 ust. 2 Układu.
5. Postanowienia ust. 1 - 4 nie dotyczą Pracowników zatrudnionych w systemie trzyzmianowym, w czterobrygadowej organizacji czasu pracy
6. W przypadku zbiegu uprawnień do dodatku, o którym mowa w ust. 1 i 2 i dodatku, o którym mowa w art. 18 Układu, wypłaca się tylko jeden, korzystniejszy dodatek.

### Art. 21

1. Pracownikom zatrudnionym w systemie trzyzmianowym, w czterobrygadowej lub podobnej organizacji czasu pracy, za każdą godzinę pracy w ustalone dni świąteczne w ramach normy



## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

czasu pracy, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 150% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania Pracownika.

2. Pracownikom, o których mowa w ust. 1, przysługuje dodatek ryczałtowy za zasadach określonych w Załączniku nr 1 do Układu.
3. Pozostałe zasady wynagradzania Pracowników o których mowa w ust. 1 określa **załącznik nr 1** do Układu.

### Art. 22

1. Za każdą godzinę pracy w porze nocnej przysługuje dodatek w wysokości 35% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania Pracownika, jednakże nie niższej niż określa to Kodeks pracy.
2. Dodatek przysługuje również Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych, jeżeli na podstawie obowiązujących przepisów nie przysługuje im prawo do odrębnego wynagrodzenia za pracę w tej porze.
3. Pora nocna obejmuje 8 godzin pomiędzy godzinami 22<sup>00</sup> a 6<sup>00</sup>.

### Art. 23

1. Za każdą godzinę pełnienia pogotowia technicznego (domowego) przysługuje Pracownikowi dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 11% stawki godzinowej wynikającej ze średniego wynagrodzenia zasadniczego u Pracodawcy.
2. Zasady wypłacania dodatkowego wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, określa **załącznik nr 8** do Układu.
3. Za czas dyżuru pełnionego przez kierowcę przysługuje wynagrodzenie w wysokości 100% wynagrodzenia wynikającego z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką miesięczną.

### Art. 24

1. Za każdą godzinę pracy wykonywanej w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych lub niebezpiecznych przysługuje dodatek w wysokości:
  - 1) 4% - przy pierwszym stopniu szkodliwości dla zdrowia lub szczególnej uciążliwości,
  - 2) 5% - przy drugim stopniu szkodliwości dla zdrowia lub szczególnej uciążliwości,
  - 3) 6% - za prace zaliczone do szczególnie niebezpiecznych,stawki godzinowej wynikającej ze średniego wynagrodzenia zasadniczego u Pracodawcy.
2. Wykaz prac, o których mowa w ust. 1, oraz szczegółowe zasady przyznawania dodatku określa **załącznik nr 9** do Układu.



## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

---

### Art. 25

1. Pracownikom zatrudnionym w systemie przerywanego czasu pracy przysługuje za czas przerwy wynagrodzenie w wysokości 94% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania, określonego stawką miesięczną. Wynagrodzenie to nie może być niższe niż określone w Kodeksie pracy.
2. Pracownikom mogą być wypłacane inne dodatkowe wynagrodzenia i dodatki według zasad określonych w **załączniku nr 10** do Układu.

### Art. 26

1. W ramach normy wynagrodzeń zaliczanych w ciężar kosztów Pracodawcy może być wydzielony, do dyspozycji Pracodawcy, fundusz w wysokości do 0,5% tych środków, z przeznaczeniem na nagrody dla Pracowników, za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.
2. Nagrody wypłacane są według zasad określonych w **załączniku nr 11** do Układu.

### Art. 27

W przypadku planowanej zmiany charakteru czynności wykonywanych przez Pracownika i związanej z tym konieczności przeszkolenia go w nowym zawodzie – Pracownik otrzymuje w tym okresie wynagrodzenie w dotychczasowej wysokości. Okres przeszkolenia może trwać do trzech miesięcy, a w przypadku konieczności osiągnięcia specjalnych kwalifikacji – może być wyjątkowo przedłużony do sześciu miesięcy.

### Art. 28

1. Za czas niezawinionego przez Pracownika przestoju przysługuje normalne wynagrodzenie. Jeżeli przestój nastąpił z winy Pracownika – wynagrodzenie nie przysługuje.
2. W przypadku powierzenia Pracownikowi w czasie niezawinionego przestoju pracy na innym stanowisku, przysługuje wynagrodzenie za tę pracę, lecz nie niższe od normalnego wynagrodzenia.
3. Jeżeli przestój nastąpił z winy Pracownika, lecz podjął on wyznaczoną pracę zastępczą, przysługuje mu wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę.

### Art. 29

1. Za wadliwie wykonanie z winy Pracownika produktu lub usługi wynagrodzenie nie przysługuje. Jeżeli na skutek wadliwie wykonanej pracy z winy Pracownika nastąpiło obniżenie jakości produktu lub usługi, wynagrodzenie ulega odpowiedniemu zmniejszeniu.



## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

2. Jeżeli wadliwość produktu lub usługi została usunięta przez Pracownika, przysługuje mu wynagrodzenie odpowiednie do jakości produktu lub usługi, z tym że za czas pracy przy usuwaniu wady wynagrodzenie nie przysługuje.

### ROZDZIAŁ V

#### DODATKI I ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ

##### Art. 30

Pracownikom przysługuje comiesięczny dodatek za staż pracy wypłacany według zasad określonych w załączniku nr 12 do Układu.

##### Art. 31

Pracownikom przysługują nagrody jubileuszowe wypłacane według zasad określonych w załączniku nr 13 do Układu.

##### Art. 32

Pracownikom przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy – według zasad określonych w załączniku nr 14 do Układu.

##### Art. 33

1. Pracownikom przysługuje prawo do korzystania z energii elektrycznej według zasad określonych w Ponadzakładowym Układzie Zbiorowym Pracy.
2. Pracodawca zapewnia Pracownikom dobrowolne przystąpienie do systemu zabezpieczenia społecznego utworzonego w ramach Pracowniczego Programu Emerytalnego. Pracodawca zobowiązuje się do naliczania i wnoszenia w formie pieniężnej comiesięcznej składki podstawowej finansowanej przez Pracodawcę i zaliczonej w koszty w wysokości 7% wynagrodzenia brutto uczestnika programu według zasad określonych w Zakładowej Umowie Emerytalnej i Pracowniczej Umowie Emerytalnej.
3. Pracodawca pokryje 40% kosztów dojazdu pracowników do pracy zbiorowymi środkami komunikacji.

##### Art. 34

1. W razie śmierci Pracownika spowodowanej wypadkiem przy pracy, bądź wypadkiem zrównanym z wypadkiem przy pracy lub na skutek choroby zawodowej, Pracodawca pokrywa koszty pogrzebu do wysokości zasiłku pogrzebowego wypłacanego przez organ rentowy, niezależnie od innych świadczeń przysługujących z tego tytułu rodzinie zmarłego. Obowiązek powiadomienia rodziny Pracownika w razie wypadku śmiertelnego spoczywa na Pracodawcy.



## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

---

2. Z zastrzeżeniem postanowień ust. 3, w razie śmierci Pracownika spowodowanej przyczynami innymi niż określone w ust. 1 Pracodawca pokrywa część kosztów pogrzebu – do wysokości stanowiącej 20% zasiłku pogrzebowego, o którym mowa w ust. 1.
3. Pracodawca nie wypłaci świadczenia o którym mowa w ust 2. jeżeli śmierć Pracownika nastąpiła:
  - 1) w wyniku działania Pracownika po użyciu alkoholu, w stanie nietrzeźwości, po zażyciu narkotyków lub innych środków odurzających, za wyjątkiem sytuacji, gdy spożycie lub zażycie tych środków nastąpiło zgodnie z zaleceniami lekarza,
  - 2) w związku ze zdarzeniami powstałymi podczas prowadzenia przez Pracownika pojazdu mechanicznego bez wymaganych uprawnień do kierowania pojazdem,
  - 3) w związku z uprawianiem przez Pracownika niebezpiecznych lub ekstremalnych dyscyplin sportu,
  - 4) w związku z dobrowolnym pobytem na terenach objętych działaniami wojennymi, lub dobrowolnym uczestnictwem w zamieszkach, aktach terroryzmu lub sabotażu,
  - 5) w związku z udziałem Pracownika w popełnieniu przestępstwa.
4. 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.
5. Uprawnionym - w myśl art. 93 § 4 Kodeksu pracy – członkom rodziny Pracownika zmarłego w następstwie wypadku przy pracy, bądź zrównanego z wypadkiem przy pracy lub Pracownikowi, który uległ nieumyślnie spowodowanemu wypadkowi przy pracy powodującemu trwałą niezdolność do pracy, przysługuje odprawa w wysokości ośmiomiesięcznego wynagrodzenia obliczonego jak za urlop wypoczynkowy, niezależnie od odpraw przewidzianych innymi przepisami.

### Art. 35

Leczenie Pracownika w sanatorium w następstwie wypadku przy pracy, bądź zrównanego z wypadkiem przy pracy, choroby zawodowej i innego schorzenia spowodowanego warunkami pracy, a także gruźlicy, na podstawie orzeczenia lekarskiego odbywa się poza przysługującym Pracownikowi urlopem wypoczynkowym, tj. w ramach płatnego urlopu dodatkowego. Koszty pobytu i przejazdu pokrywa Pracodawca.

## ROZDZIAŁ VI

### ZASADY KSZTAŁTOWANIA WARUNKÓW PRACY

### Art. 36





## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

---

1. Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.
2. Organem doradczym, wykonawczym i kontrolnym Pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy jest służba bezpieczeństwa i higieny pracy tworzona i działająca według zasad określonych w Kodeksie pracy oraz przepisach szczególnych.
3. Podstawowe obowiązki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej Pracodawcy i Pracownika określa Regulamin pracy.

### Art. 37

1. Pracodawca obowiązany jest dokonywać na bieżąco analizy zagrożeń i przyczyn powodujących wypadki i choroby zawodowe oraz niezwłocznie podejmować przedsięwzięcia mające na celu likwidację źródeł zagrożeń.
2. Pracodawca ustala roczne i wieloletnie zadania w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapewnia niezbędne środki finansowe i materialne na realizację tych zadań.

### Art. 38

1. Pracodawca zapewnia Pracownikom właściwe stanowiska pracy.
2. Pracodawca zapewnia Pracownikom odpowiednie pomieszczenia do przebywania w czasie przerw wypoczynkowych i spożywania posiłków.

### Art. 39

Pracodawca zapewnia odpowiednie urządzenie i utrzymanie we właściwym stanie sanitariatów oraz łaźni zaopatrzonych w dostateczną ilość ciepłej i zimnej wody, a także szatni z wydzielonymi osobnymi miejscami na odzież brudną i czystą.

### Art. 40

1. Pracodawca zapewnia Pracownikom niezbędną odzież i obuwie robocze, środki ochrony indywidualnej oraz środki higieny osobistej, zgodnie z ogólnymi i wewnątrzzakładowymi przepisami.
2. Szczegółowe normy określa obowiązujący u Pracodawcy taryfikator norm odzieży i obuwia oraz taryfikator norm środków czystości.

### Art. 41

Pracodawca zaopatruje Pracowników w napoje gorące lub chłodzące, w zależności od warunków pracy.



## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

---

### Art. 42

1. Pracodawca zapewnia Pracownikom zatrudnionym w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub szczególnie uciążliwych odpowiednie posiłki i napoje, jeżeli jest to niezbędne ze względów profilaktycznych, na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
2. Nieodpłatne posiłki profilaktyczne wydawane są Pracownikom wykonującym 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. 43

1. Pracodawca obowiązany jest przed dopuszczeniem Pracownika do pracy przeszkolić go w zakresie ogólnych zasad i przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, jak też szczególnych zasad obowiązujących przy danej pracy. Pracownicy obowiązani są do ścisłego przestrzegania tych zasad.
2. Niezależnie od przeszkolenia wstępnego, Pracodawca obowiązany jest do organizowania okresowych szkoleń w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracy oraz do prowadzenia ewidencji przeszkolonych Pracowników. Pracownicy obowiązani są brać udział w tych szkoleniach i poddawać się egzaminom z zakresu szkolenia oraz zdobywać niezbędne uprawnienia kwalifikacyjne.

## ROZDZIAŁ VII

### OCHRONA ZDROWIA PRACOWNIKÓW

### Art. 44

1. Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie Pracowników oraz zapewnić profilaktyczną opiekę zdrowotną nad Pracownikami niezbędną ze względu na warunki pracy.
2. Sposób i zasady realizacji zadań związanych z ochroną zdrowia Pracowników określają odrębne przepisy.

### Art. 45

1. Pracodawca jest obowiązany przed dopuszczeniem Pracownika do pracy poddać go wstępnym badaniom lekarskim, a w czasie zatrudnienia badaniom okresowym i kontrolnym oraz innym wskazanym przez lekarza przeprowadzającego badania.



## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

---

2. Okresowe i kontrolne badania Pracowników przeprowadzane powinny być w godzinach pracy, z jednoczesnym zachowaniem przez Pracownika prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy.
3. Jeżeli badanie lekarskie jest prowadzone w innej miejscowości niż ta, w której mieści się siedziba Pracodawcy, Pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów przejazdu według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych.
4. Pracodawca obowiązany jest do zorganizowania i pokrycia kosztów badań lekarskich wymienionych w ust. 1.

### Art. 46

1. W przypadku stwierdzenia u Pracownika objawów powstawania choroby zawodowej, Pracodawca obowiązany jest:
  - 1) zbadać – w porozumieniu z organami Państwowej Inspekcji Sanitarnej lub innymi upoważnionymi do przeprowadzania takich badań placówkami – przyczyny, charakter i rozmiar zagrożenia powodującego chorobę,
  - 2) zastosować właściwe środki zapobiegawcze i przystąpić niezwłocznie do usuwania przyczyn powodujących chorobę zawodową,
  - 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 – z uwzględnieniem zapisu art. 35 Układu.
2. W przypadku utrzymywania się u Pracownika objawów choroby zawodowej, pomimo zastosowania środków określonych w ust. 1, Pracownik powinien być, na podstawie orzeczenia lekarskiego, w terminie i na czas określony w tym orzeczeniu, przeniesiony do innej pracy, nienarządzającej go na działanie czynnika, który wywołał te objawy.
3. Pracownikowi przeniesionemu czasowo, w myśl ust. 2, do innej pracy, przysługuje przez okres tego przeniesienia lub przyuczenia do wykonywania nowej pracy, jednak nie dłużej niż przez sześć miesięcy, wynagrodzenie nie niższe od wynagrodzenia dotychczas pobieranego, obliczonego jak za urlop wypoczynkowy. W uzasadnionych przypadkach, na wspólny wniosek Związków Zawodowych, okres pobierania tak ustalonego wynagrodzenia może być przedłużony do dziewięciu miesięcy.

### Art. 47

1. Jeżeli badania lekarskie wykazały stałą niezdolność do wykonywania dotychczasowej pracy spowodowaną wypadkiem przy pracy, chorobą zawodową albo stwierdzonym przez lekarza służby medycyny pracy innym schorzeniem wywołanym warunkami środowiska pracy, a Pracownik nie nabył prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, Pracodawca obowiązany jest przenieść go do innej odpowiedniej pracy oraz przeszkolić zgodnie z wymogami nowego stanowiska pracy.



## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

2. Jeżeli Pracownik stał się niezdolny do pracy i nabył prawo do renty, w rozumieniu przepisów ustawy o emeryturach i rentach, z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, stosunek pracy ustaje z dniem przejścia na rentę.
3. W przypadku częstych przesunięć Pracowników na inne stanowiska pracy, o których mowa w ust. 1, Pracodawca jest obowiązany do utworzenia ośrodka lub strefy pracy chronionej albo rehabilitacji.
4. Pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić Pracownika, z którym stosunek pracy ustał z przyczyn, o których mowa w ust. 2, jeżeli orzeczeniem lekarskim został on uznany za zdolnego do wykonywania pracy i zgłosił Pracodawcy swój powrót w okresie 6 miesięcy od daty utraty prawa do renty.

### ROZDZIAŁ VIII

#### WARUNKI DZIAŁALNOŚCI SOCJALNO - BYTOWEJ

##### Art. 48

1. Pracodawca, stosownie do możliwości i warunków, zaspokaja w ramach posiadanych środków socjalne, bytowe, kulturalne i oświatowe potrzeby Pracowników.
2. W celu realizacji obowiązków w zakresie działalności socjalno-bytowej, kulturalnej i oświatowej, Pracodawca wykorzystuje środki Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚS) lub inne środki.
3. Szczegółowe formy i metody działalności, o której mowa w ust. 1, określa Pracodawca, w uzgodnieniu ze Związkami Zawodowymi, w regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.
4. Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych tworzy się z odpisu podstawowego, o którym mowa w art. 5 ust. 1-5 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. (tekst jednolity Dz. U. 1996 r. Nr 70 poz. 335 z późn. zm.) w dwukrotnej wysokości.
5. Zasady wykorzystywania środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych reguluje obowiązujący u Pracodawcy Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

### ROZDZIAŁ IX

#### ZASADY OPIEKI I POMOCY DLA EMERYTÓW I RENCISTÓW

##### Art. 49

Emeryci i renciści korzystają ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych na zasadach ujętych w regulaminie, o którym mowa w art. 48 ust. 5 Układu.



## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

---

### Art. 50

Pracodawca w uzgodnieniu ze Związkami Zawodowymi organizuje pomoc i opiekę dla byłych pracowników przebywających na emeryturze lub rencie.

### Art. 51

Emeryci i renciści mogą korzystać z usług ochrony zdrowia na zasadach przyjętych dla ogółu Pracowników.

### Art. 52

Emeryci i renciści nabywają, na podstawie orzeczenia lekarskiego, prawo do leczenia sanatoryjnego na koszt Pracodawcy w następstwie choroby zawodowej, wypadku przy pracy u Pracodawcy, schorzenia spowodowanego warunkami pracy oraz gruźlicy.

### Art. 53

Z okazji obchodów Dnia Energetyka, Pracodawca organizuje coroczne spotkania z emerytami i rencistami.

### Art. 54

Pracodawca wspólnie ze Związkowymi Zawodowymi organizuje uroczyste spotkanie z Pracownikami odchodzącymi na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, zgodnie z przyjętymi zasadami.

## ROZDZIAŁ X POSTANOWIENIA KOŃCOWE

### Art. 55

Pracownikom korzystającym z urlopu bezpłatnego w celu pełnienia funkcji w Związkach Zawodowych poza Spółką, należą się od Pracodawcy wszystkie świadczenia jak dla Pracowników świadczących pracę.

### Art. 56

1. Pracodawca obowiązany jest do obsługi Pracowniczej Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej (PKZP) zgodnie z odrębnymi przepisami.
2. Pracodawca obowiązany jest do nieodpłatnego potrącania i przekazywania na konto związku zawodowego składek członkowskich Pracowników będących członkami związku zawodowego,



## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

---

wskazanych przez zakładową organizację związkową na podstawie oświadczeń poszczególnych Pracowników wyrażających zgodę na te potrącenia.

### Art. 57

1. Pracodawca jest obowiązany zawiadomić Pracowników, w sposób przyjęty u Pracodawcy, o wejściu Układu w życie, o zmianach dotyczących Układu oraz o wypowiedzeniu i rozwiązaniu Układu.
2. Pracodawca jest obowiązany, na żądanie Pracownika, udostępnić do wglądu teksty Układu i PUZP.

### Art. 58

1. Zmiany lub uzupełnienia do Układu, w tym także załączników do Układu, wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych zawartych przez strony Układu.
2. Do protokołów dodatkowych stosuje się odpowiednie przepisy dotyczące Układu.
3. Interpretacja treści postanowień Układu i zawartych protokołów dodatkowych należy do stron zawierających Układ. Spory w tym zakresie rozstrzyga komisja, powołana w połowie składu przez Związki Zawodowe, a w połowie składu przez Pracodawcę. Komisja będzie powoływana każdorazowo w terminie 14 dni od dnia pisemnego zgłoszenia konieczności interpretacji Układu.
4. Obrady komisji prowadzi jej Przewodniczący, wyłoniony przez komisję. Interpretacja dokonana przez komisję wiąże strony. Komisja ulega rozwiązaniu po wydaniu interpretacji albo po upływie 30 dni od dnia jej powołania, uprzednio sporządzając protokół rozbieżności.
5. Strony niniejszego Układu obowiązane są do dokonywania, co najmniej raz na dwa lata, oceny aktualności treści Układu i w razie potrzeby wprowadzać zmiany w trybie określonym w ust. 1 i 2.

### Art. 59

1. Niniejszy Układ zawiera się na czas nieokreślony.
2. Układ niniejszy może być rozwiązany:
  - 1) na mocy porozumienia Stron Układu,
  - 2) z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze Stron układu.
3. Rozwiązanie na mocy porozumienia Stron oraz wypowiedzenie Układu, o którym mowa w ust. 2 pkt b, następuje z zachowaniem formy 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 wejścia w życie nowego układu stosuje się postanowienia Układu.



## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

---

### Art. 60

Integralną część Układu stanowią załączniki od nr 1 do nr 14

### Art. 61

1. W sprawach nieuregulowanych niniejszym Układem stosuje się postanowienia PUZP, przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, a także inne powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.
2. Z zastrzeżeniem postanowień ust. 3 Układ wchodzi w życie z dniem rejestracji w obowiązującym trybie.
3. Przepisy ust. 8 i ust. 9 Załącznika nr 5 do Układu wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2008 r.



## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

Załącznik Nr 1

### ZASADY STOSOWANIA CZTEROBRYGADOWEJ ORGANIZACJI CZASU PRACY

1. Praca w systemie trzymianowym, w czterobrygadowej organizacji czasu pracy odbywa się według określonego harmonogramu, zgodnie z przyjętym cyklem zmian.
2. Harmonogram pracy powinien być opracowany na cały rok z podziałem na trzymiesięczne okresy rozliczeniowe. Harmonogram ten, zawierający szczegółowy rozkład czasu pracy w kolejnych dniach miesiąca w ciągu roku, opracowany w oparciu o obowiązujące normy czasu pracy i okres odpoczynku, jest przedstawiony zainteresowanym Pracownikom nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem roku kalendarzowego lub pracy wyznaczonej w tym harmonogramie.
3. Pracodawca może w zależności od potrzeb zakładu dokonać okresowo w stosunku do określonej grupy Pracowników lub komórki organizacyjnej zmiany ustalonego rozkładu czasu pracy, o którym mowa w pkt 2.
4. W przypadku dodatkowego zatrudnienia Pracownika w dniu, który według rozkładu czasu pracy jest dla niego dniem wolnym od pracy, wynagradzany jest on zgodnie z zasadami określonymi dla pracy w godzinach nadliczbowych.
5. Pracownikom zatrudnionym w systemie trzymianowym, w czterobrygadowej organizacji czasu pracy przysługują:
  - 1) stawki wynagrodzenia zasadniczego według tabeli stawek obowiązujących dla ogółu Pracowników,
  - 2) dodatek ryczałtowy,
  - 3) dodatkowe wynagrodzenia i dodatki na zasadach określonych Układem.
6. Dodatek ryczałtowy oblicza się wskaźnikiem od miesięcznej stawki osobistego zaszeregowania i premii miesięcznej przyjmując do wyliczenia premii wskaźnik premii ustalony na dany miesiąc.
7. Dodatek ryczałtowy zastępuje dopłaty za każdą godzinę pracy w soboty i niedziele.
8. Wskaźnik dodatku ryczałtowego ustala się na dany rok kalendarzowy w wysokości uzależnionej od przeciętnej normy czasu pracy i przeciętnej liczby godzin pracy przypadającej w soboty i niedziele.
9. Pracownikom zatrudnionym w systemie trzymianowym, w czterobrygadowej organizacji czasu pracy przysługuje dodatkowy wolny dzień od pracy (WS) za każdy miesiąc zatrudnienia w tej organizacji pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za ten dzień, obliczonego według zasad jak za urlop wypoczynkowy.
10. Przysługujące Pracownikowi dodatkowe dni wolne od pracy, o których mowa w ust. 9, powinny być udzielane na bieżąco, proporcjonalnie do ilości przepracowanych miesięcy.





## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

---

11. Dodatkowe dni wolne mogą być łączone na wniosek Pracownika lub za jego zgodą z urlopem wypoczynkowym, z zastrzeżeniem, że w każdym przypadku liczba dodatkowych dni wolnych łączonych z urlopem nie przekroczy trzech.
12. Dodatkowe dni wolne od pracy, o których mowa w ust. 9, powinny być wykorzystane nie później niż do końca pierwszego kwartału następnego roku.
13. Podstawą rozliczenia określonej w art. 6 ust. 1 Układu, obowiązującej normy czasu pracy Pracowników zatrudnionych w czterobrygadowej organizacji pracy jest czas pracy wyliczony według obowiązującego rocznego ramowego rozkładu czasu pracy oraz indywidualnego harmonogramu czasu pracy uwzględniającego uzupełniające dni wolne (WD).
14. Uzupełniające dni wolne, o których mowa w ust. 13, wyznacza Pracodawca w uzgodnieniu z Pracownikiem. W przypadku braku uzgodnienia uzupełniające dni wolne wyznacza Pracodawca. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, ze względu na potrzeby Pracodawcy lub na umotywowany wniosek Pracownika, o ile nie spowoduje to zakłócenia w toku pracy lub wzrostu kosztów pracy, uzupełniający dzień wolny zapisany w indywidualnym harmonogramie może zostać przesunięty na inny termin.
15. Praca ponad obowiązujące normy czasu pracy, o którym mowa w art. 6 ust. 1, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
16. Pracownik zatrudniony w systemie trzymianowym, w czterobrygadowej organizacji czasu pracy, oddelegowany do pracy w innym systemie organizacji pracy, z przyczyn leżących po stronie Pracodawcy, zachowuje uprawnienia wynikające z zatrudnienia w systemie trzymianowym, w czterobrygadowej organizacji czasu pracy oraz otrzymuje wynagrodzenie liczone jak za urlop wypoczynkowy.
17. Pracownikowi, którego stosunek pracy ma ustać w związku z przejściem na emeryturę, dodatkowego dnia wolnego, o którym mowa w ust. 9, za ostatni miesiąc zatrudnienia, udziela się najpóźniej w ostatnim dniu roboczym wynikającym z harmonogramu.



## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

---

Załącznik Nr 2

### ZASADY ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW

1. Zaszeregowanie Pracowników do odpowiedniej kategorii zaszeregowania odbywa się na podstawie Taryfikatora stanowisk pracy określającego wymagania niezbędne do wykonywania pracy na stanowiskach występujących u Pracodawcy. Decyzję o powierzeniu Pracownikowi konkretnego stanowiska pracy i zaszeregowaniu do odpowiedniej kategorii oraz przyznaniu stawki wynagrodzenia zasadniczego podejmuje Pracodawca na wniosek bezpośredniego przełożonego.
2. Pracownikowi powierza się określone stanowisko pracy i przyznaje kategorię osobistego zaszeregowania, kierując się poziomem wykształcenia i kwalifikacji zawodowych Pracownika, posiadanym stażem pracy i doświadczeniem zawodowym, oraz przydatnością do wykonywania pracy na określonym stanowisku.
3. Ustalenie kategorii zaszeregowania odbywa się zgodnie z zasadą, że każdemu stanowisku pracy odpowiada jedna podstawowa kategoria zaszeregowania.
4. Dla każdego stanowiska pracy obok kategorii podstawowej Pracodawca może wprowadzić do stosowania:
  - 1) kategorię wstępną o jedną kategorię niższą od podstawowej,
  - 2) kategorię specjalną ze stawką z kategorii o jedną wyższej od kategorii osobistego zaszeregowania,
  - 3) kategorię specjalną ze stawką z kategorii o jedną wyższej od kategorii osobistego zaszeregowania na 2 lata przed przejściem na emeryturę.
5. Pracownikowi przyznaje się stawkę wynagrodzenia zasadniczego w ramach rozpiętości stawek w poszczególnych kategoriach, odpowiednio do kategorii osobistego zaszeregowania, o której mowa w ust. 2, na podstawie Tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego.
6. Zaszeregowanie osób przyjmowanych do pracy, z wyłączeniem absolwentów szkół, odbywa się według zasad określonych w ust. 1-5 z uwzględnieniem posiadanych kwalifikacji, umiejętności, wykształcenia oraz zawodowego stażu pracy.
7. Warunkiem przyznania Pracownikowi kategorii podstawowej jest uzyskanie pozytywnej oceny z praktycznej znajomości i umiejętności wykonywania zadań, funkcji, czynności oraz operacji na danym stanowisku pracy, po spełnieniu wymogów określonych Taryfikatorem stanowisk pracy dotyczących kwalifikacji zawodowych, uprawnień kwalifikacyjnych i stażu pracy. Pracownik może otrzymać wyższą kategorię zaszeregowania na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy nie częściej niż raz w roku.
8. Ocena pracy Pracowników:
  - 1) Ocena pracy Pracowników zatrudnionych na czas określony przeprowadzana jest przez bezpośredniego przełożonego co najmniej na 7 dni przed upływem tego okresu.



## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

---

- 2) Pozytywna ocena pracy stanowi podstawę zawarcia kolejnej umowy o pracę na czas określony lub umowy na czas nieokreślony. Na stanowiskach, na których wymagane jest posiadanie uprawnień kwalifikacyjnych, zawarcie kolejnej umowy uwarunkowane jest dodatkowo uzyskaniem tych uprawnień.
  - 3) W przypadku negatywnej oceny pracy Pracownika, umowa rozwiązuje się z upływem czasu, na który była zawarta. W miarę możliwości Pracownikowi może być zaproponowane inne stanowisko pracy i zawarta z nim kolejna umowa na czas określony.
9. Pracownicy, którzy nie posiadają kwalifikacji w zakresie wykształcenia wymaganego na zajmowanym stanowisku pracy, mogą być zwolnieni przez Pracodawcę od posiadania tego wykształcenia:
- 1) na określony czas, jeżeli zobowiążą się do uzupełnienia wykształcenia w określonym terminie,
  - 2) całkowicie, jeżeli mają wieloletni staż pracy albo nie mogą podjąć nauki ze względu na stan zdrowia lub inne warunki osobiste lub rodzinne.
10. Zwolnienia, o których mowa w ust. 9, mogą być udzielone wyłącznie Pracownikom, którzy uzyskali pozytywną ocenę zawodową.
11. Zasady ustalania kategorii zaszeregowania dla osób podejmujących pracę po raz pierwszy:
- 1) Osoby podejmujące pracę po raz pierwszy zostają zatrudnione na stanowisku stażysty, celem odbycia stażu trwającego od 3 (trzech) do 12 (dwunastu) miesięcy i z kategorią zaszeregowania od 4 do 10.
  - 2) Po zdaniu egzaminu stażowego Pracownik otrzymuje kategorię wyższą o jedną i stanowisko „młodszy...” stanowiska podstawowego.
  - 3) Na stanowisku, na którym wymagane są uprawnienia kwalifikacyjne, Pracownik po zdaniu egzaminu otrzymuje kategorię wyższą o jedną. Po każdym roku pracy, po uzyskaniu uprawnień, Pracownik może awansować o jedną kategorię wyżej na wniosek Głównego Inżyniera/Specjalisty pionu, aż do uzyskania kategorii podstawowej. Kategorię podstawową może otrzymać nie wcześniej niż po upływie okresu wymaganego Taryfikatorem stanowisk pracy.
  - 4) Na stanowisku, na którym uprawnienia nie są wymagane, Pracownik może otrzymać kategorię wyższą o jedną po każdym roku pracy i pozytywnej ocenie znajomości charakteru pracy, aż do uzyskania kategorii podstawowej. Kategorię podstawową może otrzymać nie wcześniej niż po upływie okresu wymaganego Taryfikatorem stanowisk pracy.
  - 5) Po studiach wyższych technicznych Pracownik po zdaniu egzaminu stażowego otrzymuje kategorię wyższą o jedną i stanowisko „młodszy inżynier...” stanowiska podstawowego. Po zdaniu egzaminu na uprawnienia dozoru Pracownik otrzymuje jedną kategorię wyżej. Po każdym roku pracy, po uzyskaniu uprawnień, Pracownik może awansować o jedną kategorię wyżej na wniosek Głównego Inżyniera/Specjalisty pionu, aż do uzyskania kategorii podstawowej. Kategorię podstawową może otrzymać nie wcześniej niż po upływie okresu wymaganego Taryfikatorem stanowisk pracy.



## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

---

- 6) Po studiach wyższych technicznych na stanowiskach ruchu bloków, Pracownik po zdaniu egzaminu stażowego otrzymuje kategorię wyższą o jedną i stanowisko „młodszy ...” stanowiska podstawowego. Po zdaniu egzaminu na uprawnienia dozoru Pracownik otrzymuje kategorię wyższą o jedną. Po każdym roku pracy, po uzyskaniu uprawnień, Pracownik może awansować o jedną kategorię wyżej na wniosek Głównego Inżyniera pionu, aż do uzyskania kategorii podstawowej. Kategorię podstawową może otrzymać nie wcześniej niż po upływie okresu wymaganego Taryfikatorem stanowisk pracy. Po uzyskaniu uprawnień na kolejne wyższe stanowisko Pracownik może być zaszeregowany do odpowiedniej kategorii przewidzianej dla danego stanowiska.
- 7) Po studiach wyższych na stanowiskach, gdzie uprawnienia nie są wymagane, Pracownik po zdaniu egzaminu stażowego otrzymuje kategorię wyższą o jedną na stanowisko „młodszy...” stanowiska podstawowego. Po każdym roku pracy, po odbyciu stażu, Pracownik może awansować o jedną kategorię na wniosek Głównego Inżyniera/Specjalisty pionu, aż do uzyskania kategorii podstawowej.
- 8) W przypadkach nietypowych wysokość kategorii i sposób awansowania ustala Pracodawca, na wniosek Głównego Inżyniera/Specjalisty pionu.



## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

Załącznik Nr 3

### ZASADY BUDOWY TABELI STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

1. Podstawą budowy Tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego jest tabela nr 1 do niniejszego załącznika - Tabela rozpiętości punktowych dla poszczególnych kategorii zaszeregowania.
2. Wartość jednego punktu w złotych ustala się jako iloraz planowanej średnio miesięcznej sumy stawek wynagrodzenia zasadniczego zatrudnionych Pracowników do sumy punktów wynikającej ze średniej ilości punktów w kategorii osobistego zaszeregowania tych Pracowników. Wartość jednego punktu na dzień podpisania Układu wynosi 13,8153 zł.
3. Miesięczne stawki w Tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego ustala się jako iloczyn ilości punktów w danej kategorii i obowiązującej wartości punktu. Tak ustalone miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego przysługują za pełny wymiar czasu pracy.
4. W przypadku zatrudnienia Pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy, stawkę wynagrodzenia zasadniczego ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

Tabela nr 1: Tabela rozpiętości punktowych dla poszczególnych kategorii zaszeregowania.

Kategoria zaszeregowania	Ilość punktów w kategorii		
	minimalna	średnia	maksymalna
4	58	65	72
5	73	80	87
6	88	95	102
7	103	110	117
8	118	125	132
9	133	140	147
10	148	157,5	167
11	168	177,5	187
12	188	197,5	207
13	208	217,5	227
14	228	237,5	247
15	248	257,5	267
16	268	277,5	287
17	288	297,5	307
18	308	317,5	327
19	328	337,5	347
20	348	360	372
21	373	385	397
22	398	412,5	427



## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

---

Załącznik Nr 4

### ZASADY PRZESZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW

1. Przeszeregowanie to przyznanie wyższej stawki wynagrodzenia w ramach kategorii podstawowej ustalonej dla Pracownika na danym stanowisku pracy.
2. Decyzję o przeszeregowaniu Pracownika podejmuje Pracodawca na wniosek kierownika komórki organizacyjnej uwzględniający opinię bezpośredniego przełożonego.
3. Przeszeregowania Pracowników mają charakter motywacyjny. Przeszeregowaniem, w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, powinni być objęci szczególnie Pracownicy, których uzyskane wyniki i efekty pracy oceniono jako wyróżniające.
4. Terminy przeszeregowania Pracowników ustala Pracodawca w zależności od możliwości ekonomicznych i finansowych Pracodawcy, w porozumieniu ze Związkami Zawodowymi.
5. Bazę do podziału środków na przeszeregowania Pracowników w poszczególnych komórkach organizacyjnych stanowi suma punktów ustalonych dla danej komórki w oparciu o Tabelę punktową z załącznika nr 3 do Układu. Do wyliczenia bazy przyjmuje się średnią liczbę punktów w poszczególnych kategoriach.
6. Pracodawca, w porozumieniu ze Związkami Zawodowymi, może, w terminie innym niż określony w trybie ust. 4, dokonać przeszeregowań Pracowników w przypadkach uzasadnionych: względami organizacyjnymi, koniecznością powierzenia Pracownikowi wykonania czynności bardziej złożonych w ramach danego stanowiska pracy, uzyskaniem przez Pracownika dodatkowych kwalifikacji przydatnych dla Pracodawcy.



## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

---

Załącznik Nr 5

### ZASADY AWANSOWANIA PRACOWNIKÓW

1. Awansowanie polega na powierzeniu Pracownikowi wyższego stanowiska, na którym wykonywane obowiązki różnią się od poprzednich wyższym stopniem trudności i złożoności, większą odpowiedzialnością oraz wymagają odpowiedniego poziomu wiedzy teoretycznej i doświadczenia zawodowego, a w szczególności umiejętności i właściwego analizowania poszczególnych zagadnień i podejmowania trafnych wniosków.
2. Awansowanie Pracowników na stanowiska wynikające ze struktury organizacyjnej powinno być poprzedzone oceną kandydatów do awansu uwzględniającą ich właściwości osobiste oraz cechy i predyspozycje w kontekście ustaleń zawartych w ust. 1. Przy awansowaniu Pracowników na stanowiska kierownicze, przy ich ocenie, uwzględnić należy także takie kryteria, jak: umiejętność przewidywania skutków podejmowanych decyzji i wyciągania wniosków w zakresie powierzonych obowiązków, umiejętność organizowania pracy i kierowania zespołami pracowników, umiejętność tworzenia odpowiedniej atmosfery pracy i stosunków międzyludzkich.
3. Pracodawca może wprowadzić wewnętrzne konkursy przy obsadzie stanowisk kierowniczych.
4. Decyzję o awansowaniu Pracownika podejmuje Pracodawca.
5. Pracodawca może awansować Pracownika na czas określony lub powierzyć mu okresowe pełnienie obowiązków na wyższym stanowisku pracy w celu uzyskania pełnej oceny kandydata na to stanowisko.
6. Awansowanie Pracownika wiąże się z przyznaniem wyższej kategorii zaszeregowania i związanego z tym wynagrodzenia.
7. W razie powierzenia Pracownikowi obowiązków właściwych dla wyższego stanowiska bez formalnego awansowania tego Pracownika, Pracownikowi przysługuje wyższa kategoria zaszeregowania i związane z tym wynagrodzenie po upływie trzech miesięcy od pierwszego dnia powierzenia nowych obowiązków.
8. Pracownik otrzymuje również wyższe wynagrodzenie oraz wyższą kategorię zaszeregowania od pierwszego dnia powierzenia obowiązków właściwych dla wyższego, nieobsadzonego stanowiska, gdy obowiązki te powierzone były wcześniej trzykrotnie innym Pracownikom, w tym także temu Pracownikowi.
9. Postanowienia zdań poprzedzających stosuje się odpowiednio w razie faktycznego wykonywania przez Pracowników obowiązków właściwych dla wyższego, nieobsadzonego stanowiska bez uprzedniego awansowania, po upływie trzech miesięcy od dnia uzyskania uprawnień niezbędnych do pracy na wyższym stanowisku.



## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

Załącznik Nr 6

### ZASADY PRYZNAWANIA DODATKU FUNKCYJNEGO

1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku uprawnionym do dodatku funkcyjnego przyznaje się procentową wysokość dodatku od miesięcznej stawki wynagrodzenia zasadniczego Pracownika.
2. W przypadku powołania Pracownika do stałego pełnienia obowiązków zastępcy kierownika, poziom dodatku funkcyjnego w tym przypadku określa się o jedną pozycję niżej od pozycji dodatku funkcyjnego kierownika, któremu Pracownik podlega.
3. Dodatek funkcyjny może być ustalony również dla Pracownika zatrudnionego na stanowisku innym niż wymienione w tabeli w przypadku oddelegowania go do kierowania zespołem pracowników powołanych do wykonania określonego zadania. Dodatek w tym przypadku ustala się na czas określony a zaprzestanie jego wypłaty nie wymaga wypowiedzenia.
4. Przyznanie procentowej wysokości dodatku funkcyjnego w ramach rozpiętości ustalonej tabelą nr 1 do niniejszego załącznika – Tabela stanowisk uprawnionych do dodatku funkcyjnego i jego wysokość – następuje decyzją Pracodawcy, przy uwzględnieniu:
  - 1) zakresu kierowania i organizowania pracy,
  - 2) złożoności i trudności pracy,
  - 3) liczby podległych Pracowników,
  - 4) samodzielności w podejmowaniu decyzji,
  - 5) stopnia odpowiedzialności.

Tabela nr 1: Tabela stanowisk uprawnionych do dodatku funkcyjnego i jego wysokość

Lp.	Stanowisko	% wysokość dodatku od stawki wynagrodzenia zasadniczego
1.	główny inżynier pionu, dyrektor	26 - 35
2.	główny specjalista pionu, dyrektor	26 - 35
3.	kierownik wydziału kierownik biura dyżurny inżynier ruchu	18 - 28
4.	kierownik oddziału kierownik działu	15 - 24
5.	główny specjalista starszy mistrz kierownik bloku	14 - 20
6.	dyspozytor remontów starszy inspektor nadzoru inspektor nadzoru mistrz	10 - 18





**ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY  
DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA**

<b>Lp.</b>	<b>Stanowisko</b>	<b>%-wysokość dodatku od stawki wynagrodzenia zasadniczego</b>
7.	kierownik zespołu magazynów szef ochrony spółki zastępca szefa ochrony spółki starszy magazynier kierownik hotelu pracowniczego kierownik kancelarii	9 - 14
8.	dowódca zmiany	8 - 10
9.	brygadzysta	8 - 10



## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

---

Załącznik Nr 7

### ZASADY UZNANIOWEGO PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW

1. W ramach środków na wynagrodzenia obciążających koszty działalności Pracodawcy, tworzy się fundusz premiowy z przeznaczeniem na premie uznaniowe miesięczne i kwartalne dla uprawnionych Pracowników.
2. Wysokość funduszu premiowego oraz terminy jego uruchomienia ustala Pracodawca w zależności od:
  - 1) realizacji zadań techniczno-ekonomicznych,
  - 2) normy wynagrodzeń za dany okres,
  - 3) możliwości finansowych Pracodawcy.
3. Podstawę podziału kwoty uruchomionej premii na poszczególne komórki organizacyjne stanowi iloczyn procentowego wskaźnika premiowego ustalonego za dany okres (miesiąc, kwartał) i sumy miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego uprawnionych Pracowników.
4. Podstawę przyznania premii uznaniowej stanowi ocena efektów pracy i wyników działania Pracownika lub zespołów pracowniczych, dokonana przez bezpośrednich przełożonych.
5. Szczegółowe zasady premiowania Pracowników zawiera Regulamin premiowania. Regulamin premiowania ustala Pracodawca, po uzgodnieniu ze Związkami Zawodowymi.
6. Regulamin premiowania określa:
  - 1) zasady tworzenia, uruchamiania i podziału funduszu premiowego,
  - 2) kryteria oceny efektów pracy uzyskiwanych przez Pracownika,
  - 3) warunki obniżania bądź nie przyznania premii,
  - 4) zasady przyznawania i zatwierdzania premii indywidualnych.



## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

---

Załącznik nr 8

### ZASADY WYPŁACANIA DODATKOWEGO WYNAGRODZENIA ZA PEŁNIENIE POGOTOWIA TECHNICZNEGO (DOMOWEGO)

1. Pełnienie pogotowia technicznego (domowego) należy do obowiązków wszystkich Pracowników. Pełnienie pogotowia jest okresem pozostawania Pracownika do dyspozycji Pracodawcy w stanie gotowości do wykonania poleceń przełożonych, poza normalnymi godzinami pracy.
2. Pogotowie może być zlecone na okres nie więcej niż 16 dni w miesiącu lub na czas ogłoszenia akcji „żywiol”, „awaria” itp. Decyzję o wprowadzeniu pogotowia podejmuje Pracodawca.
3. Czas pełnienia pogotowia domowego nie może naruszać prawa Pracownika do nieprzerwanego odpoczynku dobowego wynoszącego co najmniej 11 godzin i co najmniej 35 godzin odpoczynku tygodniowego.
4. Podstawą wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za pełnienie pogotowia domowego stanowi „Harmonogram dyżurów domowych”, zatwierdzone przez Pracodawcę lub osobę przez niego upoważnioną. W zleceniu tym należy wyraźnie określić czas pełnienia pogotowia domowego, który nie może obejmować normalnych godzin pracy Pracownika pełniącego pogotowie.
5. Obowiązkiem Pracownika pełniącego pogotowie jest natychmiastowe stawienie się do pracy na wezwanie i wykonanie zleconej pracy.
6. Za godziny faktycznie przepracowane w czasie pełnienia pogotowia Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie obliczone zgodnie z Układem.
7. Dyrektorom i ich zastępcom – nie zarządzającym w imieniu Pracodawcy zakładem pracy - przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 23 Układu, jedynie za pogotowie pełnione w dni wolne od pracy wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, niedziele i ustalone dni świąteczne.
8. Pracownik traci prawo do dodatkowego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 23 Układu, za dany miesiąc, jeżeli w czasie pełnienia pogotowia nie stawiał się do pracy na wezwanie lub znajdował się w stanie wykluczającym natychmiastową gotowość wykonania poleceń przełożonych.



## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

---

Załącznik Nr 9

### ZASADY PRYZNAWANIA DODATKOWEGO WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ WYKONYWANE W WARUNKACH SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA, SZCZEGÓLNIE UCIAŹLIWYCH I NIEBEZPIECZNYCH

1. Pracownikowi zatrudnionemu w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub szczególnie uciążliwych albo niebezpiecznych przysługuje dodatek w wysokości zależnej od stopnia uciążliwości i natężenia czynników szkodliwych dla zdrowia.
2. Występujące w środowisku pracy czynniki szkodliwe dla zdrowia, szczególnie uciążliwe i niebezpieczne, uzasadniające prawo do pobierania dodatku, dzieli się na stopnie.
3. Do pierwszego stopnia szkodliwości dla zdrowia lub szczególnej uciążliwości zalicza się prace wykonywane:
  - 1) w warunkach narażenia na działanie pyłów w następujących pomieszczeniach i obiektach:
    - kotłownia bloków 200 i 500 MW – wewnątrz kotła, wewnątrz kanałów spalin i powietrza, wewnątrz młynów węglowych,
    - budynki przesypowe nawęglania z wyłączeniem wywrotnicy poz. 0 m i wyżej,
    - galerie nawęglania skośne i poziome,
    - rejon dozowników przy zbiornikach retencyjnych,
    - kabiny spychaczy pracujących na nawęglaniu i odpopielaniu,
    - składowisko żużla i popiołu (teren otwarty), z wyłączeniem dni deszczowych, śnieżnych, z pokrywą śnieżną, w których nie występuje pylenie,
    - wewnątrz kontrolowanego lub remontowanego elektrofiltru,
    - wewnątrz pomp zbiornikowych i zbiorników popiołu,
    - magazynu gipsu,
  - 2) w warunkach narażenia na działanie substancji toksycznych w pomieszczeniach zamkniętych podczas prac malarskich z użyciem rozpuszczalników, farb olejnych ftalowych, żywicznych, nitro,
  - 3) w warunkach narażenia podczas ręcznego mycia części rozpuszczalnikami w pomieszczeniach zamkniętych, na stanowisku bez wyciągów miejscowych,
  - 4) w halach i pomieszczeniach zamkniętych, w których mikroklimat gorący charakteryzuje się wartością przekraczającą dopuszczalną wartość WBGT w [°C]: dla pracy lekkiej 30°C, dla pracy ciężkiej 26°C (przy odczuwalnym ruchu powietrza); mikroklimat gorący występuje w następujących pomieszczeniach:
    - kotłownia bloków 200 MW poziom 12 m i poziomy wyższe – latem,



## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

---

- kotłownia bloków 500 MW poziom 18 m i poziomy wyższe podczas ruchu kotła – latem,
- maszynownia 200 MW poziomy: 17 i 21 m,
- dźwigi pionowe w kotłowni 200 MW – latem

za miesiąc letnie przyjmuje się okres od dnia 1 maja do dnia 30 września włącznie,

5) w pomieszczeniach, w których konieczne jest całodobowe stosowanie sztucznego oświetlenia według wykazu sporządzonego i aktualizowanego przez działającą u Pracodawcy Komisję BHP,

6) przy obsłudze elektronicznych monitorów ekranowych, gdy czas pracy przy monitorze przekracza 80 godzin w miesiącu.

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

1) narażenia na działanie substancji toksycznych i metali ciężkich kumulujących się w organizmie:

- maszynownia bloków 500 MW – obsługa i remont w styczności z płynem TSO-hs,
- stanowiska spawania elektrycznego w terenie na urządzeniach i stanowiska bez wyciągów miejscowych w postaci ruchomych ssawek i stałych ssawek na stołach spawalniczych,
- stanowiska pracy w budynku gospodarki płynem TSO-hs podczas prowadzenia procesów technologicznych,
- stanowiska pracy z azbestem,
- stanowiska pracy z hydrazyną w wydziale/oddziale: RZZ, TR1, TECH,
- stanowiska pracy z olejem opałowym ciężkim (mazutem) w wydziale/oddziale: RPP, TPN, PNU, TRK,

2) narażenia na nadmierny hałas w pomieszczeniach i obiektach według wykazu sporządzonego i aktualizowanego przez działającą u Pracodawcy Komisję BHP,

3) narażenia na działanie wibracji miejscowej podczas używania ręcznych narzędzi udarowych na stanowisku operatora sprzętu podczas obsługi wózka „bobcat”.

5. Do prac uznanych za szczególnie niebezpieczne zalicza się prace:

1) na wysokości powyżej 2 m poza poziomami i podestami stałymi, dostępnymi ze schodów i w wykopach o głębokości przekraczającej 2 m,

2) związane z wytwarzaniem, stosowaniem, magazynowaniem i transportowaniem gazów i materiałów wybuchowych, dotyczy to:

- obsługi elektrolizerni,
- wydawców magazynu gazów,
- kierowców samochodów i wózków przewożących gazy,



## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

---

- spawaczy gazowych,
- 3) wewnątrz zbiorników, skraplaczy pary, studni, komór paleniskowych, kanałów spalin, odpylaczy spalin, walczaków kotłów, zasobników węgla i popiołu, rurociągów, sztolni i pomp wodnych,
  - 4) przy urządzeniach elektroenergetycznych znajdujących się pod napięciem powyżej 220 V:
    - obsługa urządzeń elektroenergetycznych znajdujących się pod napięciem z wyłączeniem czynności sterowniczych,
    - prace konserwacyjne, modernizacyjne i remontowe przy urządzeniach elektroenergetycznych znajdujących się całkowicie lub częściowo pod napięciem,
    - prace w pobliżu nieosłoniętych urządzeń elektroenergetycznych lub ich części znajdujących się pod napięciem,
  - 5) związane z:
    - załadunkiem, rozładunkiem i transportem paliw płynnych,
    - wyładunkiem węgla przy pomocy wywrotnicy wagonów (manewrowy, ustawiacz, operator wywrotnicy – prace poza kabiną sterowniczą).
  6. Za każdą godzinę pracy wykonywanej w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych lub niebezpiecznych, wymienionych w ust. 3-5, przysługuje dodatek ustalany procentowo od stawki godzinowej średniego wynagrodzenia zasadniczego u Pracodawcy.
  7. Dodatek wypłaca się w zależności od stopnia szkodliwości dla zdrowia lub szczególnej uciążliwości warunków występujących przy wykonywanej pracy, w wysokości określonej w art. 24 Układu.
  8. W razie wykonywania prac w warunkach zaliczonych do różnych stopni szkodliwości lub szczególnej uciążliwości pracy, przysługuje z tego tytułu tylko jeden dodatek w wyższej wysokości.
  9. Dodatek za pracę w warunkach szczególnie niebezpiecznych przysługuje niezależnie od dodatku za prace w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub szczególnej uciążliwości.
  10. Dodatki wymienione w art. 24 Układu, przyznawane są do czasu występowania warunków szkodliwych dla zdrowia i uciążliwych.
  11. Działająca u Pracodawcy Komisja BHP raz w roku dokonuje aktualizacji wykazów, o których mowa w ust. 3 pkt 5 i ust. 4 pkt 2 oraz przedkłada je do 30 stycznia każdego roku celem zatwierdzenia przez Prezesa Zarządu.
  12. Niezależnie od postanowień ust. 11, w przypadku, gdy Komisja BHP stwierdzi, że dane objęte wykazami o których mowa w ust. 3 pkt 5 i ust. 4 pkt 2 są nieaktualne, Komisja dokonuje aktualizacji wykazu na swoim najbliższym posiedzeniu oraz przedkłada Prezesowi Zarządu do zatwierdzenia w terminie 21 dni od daty dokonania aktualizacji.



## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

---

Załącznik Nr 10

### DODATKOWE WYNAGRODZENIA I DODATKI

1. Pracownikom mogą być wypłacane na zasadach ogólnych dodatkowe wynagrodzenia, nagrody i premie oraz dodatki wyszczególnione w tabeli nr 1 do niniejszego załącznika - Dodatkowe wynagrodzenia i dodatki.
2. Ustala się, że w przypadku, gdy z przepisów prawa wynikać będzie obowiązek wprowadzenia innych niż wymienione w ust. 1 dodatków lub dodatkowych wynagrodzeń, dodatki te zostaną wprowadzone na zasadach określonych w tych przepisach.
3. Dodatki lub wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1, mogą być przyznane Pracownikom pod warunkiem, że czynności dodatkowe nie wchodzą w zakres ich normalnych obowiązków służbowych lub czynności tych nie można powierzyć w ramach pracy uzupełniającej.
4. Decyzję o wprowadzeniu dodatków lub dodatkowych wynagrodzeń, o których mowa w ust. 1, podejmuje Pracodawca w porozumieniu ze Związkami Zawodowymi, ustalając jednocześnie zasady ich przyznawania i wypłacania.
5. Niezależnie od dodatków i dodatkowych wynagrodzeń, o których mowa w ust. 1, w przypadku powierzenia Pracownikowi czynności dodatkowych nie wchodzących w zakres jego normalnych obowiązków – jeżeli czynności tych nie można powierzyć w ramach pracy uzupełniającej – Pracodawca w uzgodnieniu ze Związkami Zawodowymi może wprowadzić dodatkowe wynagrodzenia i dodatki za wykonanie tych czynności, ustalając jednocześnie zasady ich przyznawania i wypłacania.
6. Pracownikom, którzy nie pobierają dodatku ryczałtowego przysługuje corocznie prawo do otrzymania dodatku specjalnego (DS) w kwocie odpowiadającej 92% ilorazu różnicy pomiędzy wypłaconym dodatkiem ryczałtowym (DR) a kwotą dopłaty za rzeczywisty czas pracy w soboty i niedziele dla pracowników zatrudnionych w systemie trzyzmianowym, w czterobrygadowej lub podobnej organizacji czasu pracy za rok kalendarzowy poprzedzający rok wypłaty dodatku specjalnego (SiN) i liczbą pracowników zatrudnionych w jednozmianowej organizacji czasu pracy (N).  
Kwota indywidualnego dodatku specjalnego wyraża się równaniem:  $DS = 92\% \times [(DR - SiN) / N]$ .
7. Kwota dodatku specjalnego należna każdemu pracownikowi uprawnionemu do tego dodatku w myśl postanowień ust. 6 nie może przewyższać w każdym roku kwoty 750 zł (słownie: siedemset pięćdziesiąt złotych).
8. Począwszy od roku kalendarzowego 2008 dodatek specjalny jest płatny w terminie do dnia 14 sierpnia każdego roku, zaś w roku 2007 dodatek ten zostanie wypłacony do dnia 15 września 2007 r. nie wcześniej jednak, niż w terminie siedmiu dni od dnia rejestracji Układu.



## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

Tabela nr 1: Dodatkowe wynagrodzenia i dodatki

Lp.	Wyszczególnienie	Podstawa prawna
1	Zryczałtowane miesięczne wynagrodzenie za pełnienie obowiązków Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy	Ustawa z dnia 24.06.1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. z 1983 r. Nr 35, poz. 163 z późn. zm.)
2	Dodatkowe wynagrodzenie dla Radców prawnych z tytułu zastępstwa sądowego, w wysokości zasądzonej orzeczeniem sądu, jeżeli koszty te zostały ściągnięte od strony przeciwnej.	Ustawa z dnia 06.07.1982 r. o radcach prawnych (jednolity tekst Dz. U. z 2002 r. Nr 123, poz. 1059 z późn. zm.)
3	Dodatkowe wynagrodzenie dla płatników i dodatek kasowy	X
4	Dodatkowe wynagrodzenie dla skarbnika PKZP	X
5	Dodatkowe wynagrodzenie za konwój środków pieniężnych	X
6	Dodatki wyrównawcze dla kobiet w okresie ciąży przeniesionych do innej pracy	Rozporządzenie MPiPS z dnia 29.05.1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 1996 r. Nr 62 poz. 289 z późn. zm.)
7	Dodatkowe wynagrodzenie za prowadzenie szkolenia wewnątrzzakładowego wstępnego i okresowego	X
8	Dodatkowe wynagrodzenie za prowadzenie szkolenia indywidualnego stanowiskowego i przywarsztatowego	X
9	Dodatki i premie dla opiekunów uczniowskich i studenckich praktyk zawodowych	X
10	Odprawy wojskowe	Ustawa z dnia 21.11.1967 r. powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (jednolity tekst – Dz. U. z 2004 r. Nr 241, poz. 2416 z późn. zm.)





## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

---

Załącznik Nr 11

### ZASADY DYSPONOWANIA FUNDUSZEM PRACODAWCY

1. Funduszem Pracodawcy dysponuje Prezes Zarządu.
2. Fundusz Pracodawcy przeznaczony jest przede wszystkim na nagradzanie Pracowników za wykonanie dodatkowych pilnych i ważnych zadań wynikających z działalności Pracodawcy lub innych doraźnych zadań niezwiązanych z zakresem czynności Pracownika.
3. Wysokość indywidualnej nagrody z Funduszu Pracodawcy zależna jest od stopnia trudności i złożoności wykonanej pracy.
4. Nagrodę z Funduszu Pracodawcy wypłaca się po stwierdzeniu wykonania zadania.
5. Dysponowanie Funduszem Pracodawcy nie wymaga opracowania i wprowadzenia dodatkowych regulaminów.



## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

Załącznik Nr 12

### ZASADY PRYZYNAWANIA I WYPŁACANIA DODATKU ZA STAŻ PRACY

1. Pracownikom zatrudnionym u Pracodawcy przysługuje comiesięczny dodatek za staż pracy.
2. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku stażowego zalicza się okres aktualnego zatrudnienia w Elektrowni oraz okresy poprzedniego zatrudnienia w jednostkach organizacyjnych wymienionych w „Wykazie jednostek objętych Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego” stanowiącego Załącznik nr 1 do PUZP, jeżeli rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na mocy porozumienia stron. Do okresu zatrudnienia u Pracodawcy lub w energetyce wlicza się także:
  - 1) okres pobytu na świadczeniu rehabilitacyjnym, jeżeli Pracownik ponownie podjął pracę u Pracodawcy lub w energetyce,
  - 2) okres odbywania zasadniczej lub okresowej służby wojskowej, jeżeli Pracownik podjął pracę u Pracodawcy lub w energetyce w określonym przepisami terminie,
  - 3) okres pracy u Pracodawcy lub w energetyce poprzedzający przejście na rentę z tytułu niezdolności do pracy, o ile Pracownik ponownie podjął pracę w tej jednostce,
  - 4) następujące bezpośrednio po sobie okresy pracy u Pracodawcy na podstawie umów o pracę zawieranych na czas określony, poprzedzające trwający stosunek pracy.
3. Do okresu pracy, wymienionego w ust. 2, nie zalicza się:
  - 1) okresu praktycznej nauki zawodu oraz okresu nauki w szkołach zasadniczych zawodowych w ramach umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego,
  - 2) urlopów bezpłatnych,
  - 3) urlopów wychowawczych,
  - 4) okresu przebywania na rencie z tytułu niezdolności do pracy.
4. Warunkiem nabycia prawa do dodatku za staż pracy jest posiadanie co najmniej pięcioletniego stażu u Pracodawcy lub w energetyce.
5. Pracownikom przysługuje dodatek za staż pracy w następującej wysokości:

po 5 latach pracy	- 10%	podstawy wymiaru,
po 6 latach pracy	- 11%	podstawy wymiaru,
po 7 latach pracy	- 12%	podstawy wymiaru,
po 8 latach pracy	- 13%	podstawy wymiaru,
po 9 latach pracy	- 14%	podstawy wymiaru,
po 10 latach pracy	- 15%	podstawy wymiaru,
po 11 latach pracy	- 16%	podstawy wymiaru, —



## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

---

po 12 latach pracy	- 17%	podstawy wymiaru,
po 13 latach pracy	- 18%	podstawy wymiaru,
po 14 latach pracy	- 19%	podstawy wymiaru,
po 15 latach pracy	- 20%	podstawy wymiaru,
po 16 latach pracy	- 21%	podstawy wymiaru,
po 17 latach pracy	- 22%	podstawy wymiaru,
po 18 latach pracy	- 23%	podstawy wymiaru,
po 19 latach pracy	- 24%	podstawy wymiaru,
po 20 latach pracy	- 25%	podstawy wymiaru.

6. Podstawę wymiaru dodatku za staż pracy stanowi miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego.
7. Maksymalny staż pracy, za który naliczany jest dodatek stażowy, wynosi dwadzieścia lat.
8. Dodatek za staż pracy oblicza się w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
9. Dodatek stażowy jest wypłacany za okresy miesięczne w terminach wypłat wynagrodzeń, począwszy od pierwszego dnia miesiąca, w którym Pracownik nabył prawo do dodatku lub jego wyższej stawki.
10. Dodatek za staż pracy nie przysługuje:
  - 1) za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby lub konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem lub dorosłym członkiem rodziny, za które Pracownik otrzymuje odrębne wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego,
  - 2) za miesiąc, w którym Pracownik opuścił bez usprawiedliwienia jeden lub więcej dni pracy,
  - 3) za miesiąc, w którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy Pracownika.
11. Dodatek przysługuje w pełnej wysokości pod warunkiem nienagannej pracy. Miesięczną kwotę dodatku za staż pracy obniża się za miesiąc, w którym Pracownik został ukarany:
  - 1) karą nagany – o 50%,
  - 2) karą upomnienia – o 20%.
12. Pracownik podejmujący pracę po przejściu na emeryturę nabywa ponownie prawo do dodatku za staż pracy.
13. Układ nie przewiduje trybu wyjątkowego zaliczania okresu zatrudnienia do okresu uprawniającego do dodatku stażowego.



## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

---

Załącznik Nr 13

### ZASADY PRYZNAWANIA I WYPŁACANIA NAGRÓD JUBILEUSZOWYCH

1. Pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa za wieloletnią pracę u Pracodawcy oraz za okresy zatrudnienia w poprzednich zakładach pracy.
2. Z zastrzeżeniem postanowień ust. 3 do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się, bez względu na przerwy w zatrudnieniu, okresy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania i spółdzielczej umowy o pracę.
3. Do okresu pracy, wymienionego w ust. 2, nie zalicza się:
  - 1) okresów zatrudnienia zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy Pracownika,
  - 2) okresu praktycznej nauki zawodu oraz nauki w zasadniczych szkołach zawodowych w ramach umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego,
  - 3) okresu urlopu bezpłatnego,
  - 4) okresu pobierania renty z tytułu niezdolności do pracy.
4. Okresy zatrudnienia uprawniające do nagrody jubileuszowej zlicza się oddzielnie u Pracodawcy lub energetyce i oddzielnie w pozostałych zakładach pracy.
5. Do pracy u Pracodawcy lub energetyce zalicza się:
  - 1) okres aktualnego zatrudnienia u Pracodawcy,
  - 2) okresy zatrudnienia w jednostkach organizacyjnych wymienionych w „Wykazie jednostek objętych Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego stanowiącego załącznik nr 1 do PUZP, jeżeli zmiana miejsca pracy nastąpiła w wyniku rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron,
  - 3) okres pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, jeżeli Pracownik ponownie podjął pracę u Pracodawcy lub w energetyce,
  - 4) okres odbywania zasadniczej lub okresowej służby wojskowej, jeżeli Pracownik ponownie podjął pracę u Pracodawcy lub w energetyce w określonym przepisami terminie,
  - 5) okres pracy u Pracodawcy lub w energetyce poprzedzający przejście na rentę z tytułu niezdolności do pracy, o ile Pracownik podjął ponownie pracę w tej jednostce,
  - 6) następujące bezpośrednio po sobie okresy pracy u Pracodawcy na umowę o pracę na czas określony, poprzedzające trwający stosunek pracy.
6. Do okresu pracy w pozostałych zakładach pracy zalicza się:
  - 1) zakończone okresy zatrudnienia wymienione w ust. 2, z zastrzeżeniem ust. 3,



## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

- 2) okresy zatrudnienia u Pracodawcy lub w energetyce zakończone rozwiązaniem umowy o pracę w innym trybie, niż na mocy porozumienia stron,
  - 3) okres odbywania zasadniczej lub okresowej służby wojskowej, o ile Pracownik podjął zatrudnienie w określonym przepisami terminie,
  - 4) okres zatrudnienia w celu realizacji budownictwa i usług eksportowych,
  - 5) okres urlopu wychowawczego w łącznym wymiarze do 6 lat,
  - 6) okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych oraz stypendiów dla absolwentów.
7. Pracownik nabywa prawo do nagrody u Pracodawcy zatrudniającego go w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
8. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w następującej wysokości:
- |                    |        |                   |
|--------------------|--------|-------------------|
| po 20 latach pracy | - 200% | podstawy wymiaru, |
| po 25 latach pracy | - 250% | podstawy wymiaru, |
| po 30 latach pracy | - 300% | podstawy wymiaru, |
| po 35 latach pracy | - 350% | podstawy wymiaru, |
| po 40 latach pracy | - 400% | podstawy wymiaru, |
| po 45 latach pracy | - 450% | podstawy wymiaru, |
| po 50 latach pracy | - 500% | podstawy wymiaru, |
| po 55 latach pracy | - 550% | podstawy wymiaru. |
9. Podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej stanowi:
- 1) za okres pracy u Pracodawcy lub w energetyce – wynagrodzenie obliczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy,
  - 2) za okres pracy w pozostałych zakładach pracy – 20% podstawy ustalonej jak w ust. 9 pkt. 1).
10. Podstawa wymiaru nagrody jubileuszowej nie może być niższa niż określona w PUZP.
11. Wysokość kwoty nagrody jubileuszowej ustala się z zachowaniem zasad określonych w ust. 8 - 10, uwzględniając okres zatrudnienia odrębnie u Pracodawcy lub w energetyce i odrębnie w pozostałych zakładach pracy.
12. Warunkiem niezbędnym do ustalenia kwoty nagrody w sposób określony ust. 11 jest przepracowanie u Pracodawcy lub w energetyce, co najmniej 5 lat.
13. Do czasu przepracowania u Pracodawcy lub w energetyce wymaganego minimalnego okresu określonego w ust. 12, nagrodę oblicza się według zasad przyjętych dla okresu pracy w pozostałych zakładach.
14. Kwota obliczonej nagrody jubileuszowej zostanie pomniejszona o wszelkie opłaty podatki oraz składki należne i pobierane zgodnie z przepisami prawa.
15. Wysokość nagrody nie może być niższa, niż wynika to z przepisów PUZP.



## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

---

16. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę – z uwzględnieniem ust. 9.
17. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje w terminie siedmiu dni, od dnia nabycia przez Pracownika prawa do tej nagrody.
18. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w aktach osobowych będących w dyspozycji Pracodawcy brak jest odpowiedniej dokumentacji.
19. W razie ustania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, Pracownikowi któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
20. Pracownikowi, który w ciągu 12 miesięcy od dnia nabycia prawa do nagrody jubileuszowej udokumentuje i nabędzie prawo do nagrody wyższego stopnia, w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej wypłaca się różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
21. Pracownikom, którzy nabyli prawo do nagrody jubileuszowej i otrzymali ją według dotychczasowych przepisów, zasady zaliczania okresów zatrudnienia u Pracodawcy lub w energetyce i w pozostałych zakładach pracy pozostają bez zmian, bez możliwości ich rozszerzania.
22. Układ nie przewiduje trybu wyjątkowego zaliczania okresu zatrudnienia do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej.



## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

Załącznik Nr 14

### ZASADY PRYZNAWANIA I WYPŁATY JEDNORAZOWYCH ODPRAW PIENIĘŻNYCH W ZWIĄZKU Z PRZEJŚCIEM NA EMERYTURĘ LUB RENTĘ Z TYTUŁU NIEZDOLNOŚCI DO PRACY

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, z którym stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna, zwana dalej „odprawą”.
2. Podstawę wymiaru odprawy stanowi suma:
  - 1) 50% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia bez wypłat nagród z zysku u Pracodawcy – wykonanego w roku poprzedzającym przejście na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę,
  - 2) 50% wynagrodzenia Pracownika – obliczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.
3. Przy ustalaniu okresów zatrudnienia uprawniających do otrzymania odprawy przyjmuje się okresy pracy udokumentowane świadectwami pracy niezależnie od formy rozwiązania umowy o pracę.
4. Odprawy za udokumentowane lata pracy wypłaca się w następującej wysokości:

do 15 lat pracy	100%	podstawy wymiaru
po 15 latach pracy	150%	podstawy wymiaru
po 20 latach pracy	200%	podstawy wymiaru
po 25 latach pracy	300%	podstawy wymiaru
po 30 latach pracy	400%	podstawy wymiaru
po 35 latach pracy	500%	podstawy wymiaru
po 40 latach pracy	600%	podstawy wymiaru
po 45 latach pracy i więcej	700%	podstawy wymiaru.
5. Kwota obliczonej odprawy zostanie pomniejszona o wszelkie opłaty podatki oraz składki należne i pobierane zgodnie z przepisami prawa.
6. Wysokość jednorazowej odprawy nie może być niższa od jednomiesięcznego wynagrodzenia Pracownika obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.
7. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy, podstawę wymiaru odprawy ustala się proporcjonalnie do czasu pracy określonego w umowie o pracę.
8. Emeryci i renciści ponownie zatrudnieni nie nabywają prawa do odprawy.



## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE” SPÓŁKA AKCYJNA

9. Na Pracodawcy ciąży obowiązek informowania Pracowników oraz członków rodzin Pracownika o przysługujących im świadczeniach emerytalno-rentowych.

KOMISJA ZAKŁADOWA  
NSZZ „Solidarność”  
w Elektrowni „Kozienice” S.A. Świerze Górze  
26-900 KOZIENICE 1  
tel 048 614 14 93 NIP 312 14 45 805

Samorządny Niezależny Związek Zawodowy  
Pracowników Elektrowni „KOZIENICE”  
ŚWIERZE GÓRNE, gmina KOZIENICE  
26-900 KOZIENICE 1  
-1-

ZWIĄZEK ZAWODOWY  
PRACOWNIKÓW ZMIANOWYCH  
W ELEKTROWNI „KOZIENICE” S.A.  
ŚWIERZE GÓRNE gm. KOZIENICE  
26-900 KOZIENICE 1  
NIP: 812-16-68-215 Regon: 670812058  
Nr KRS: 0000203886

NSZZ „Solidarność”  
Pracowników Elektrowni „Kozienice” S.A.  
PRZEWODNICZĄCY  
Komisji Zakładowej  
Andrzej Boński

Samorządny Niezależny Związek Zawodowy  
Pracowników Elektrowni „Kozienice”  
PRZEWODNICZĄCY  
inż. Józef Jasłowski

ZWIĄZEK ZAWODOWY  
PRACOWNIKÓW ZMIANOWYCH  
W ELEKTROWNI „KOZIENICE” S.A.  
PRZEWODNICZĄCY  
Drabik Kazimierz

NSZZ „Solidarność” w El. „Kozienice” S.A.  
Vice PRZEWODNICZĄCY Komisji Zakładowej  
Andrzej Witkowski

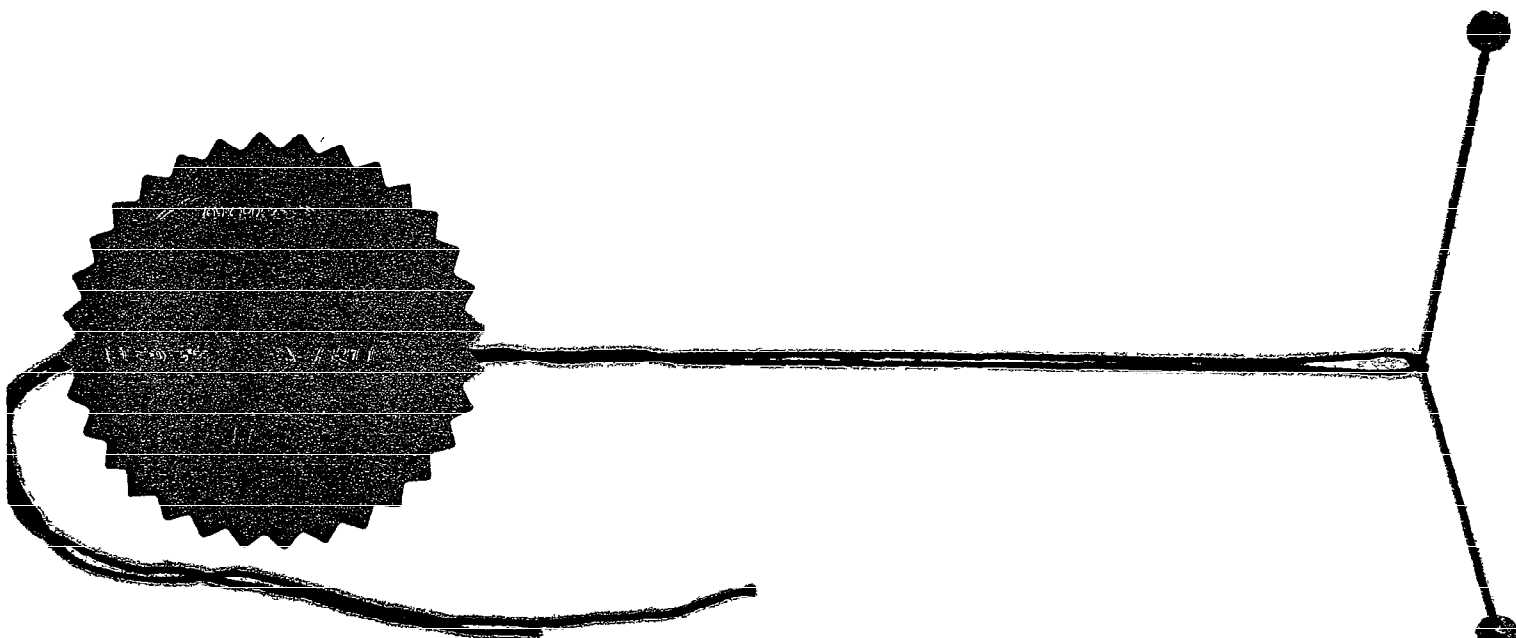
SAMORZĄDNY NIEZALEŻNY ZWIĄZEK ZAWODOWY  
PRACOWNIKÓW ELEKTROWNI „KOZIENICE”  
WICEPRZEWODNICZĄCY  
Zenon Stolarski

PREZES ZARZĄDU  
DYREKTOR NACZELNY

Anna Łukaszewska-Trzeciakowska

CZŁONEK ZARZĄDU  
DYREKTOR  
d/s Inwestycji i Rozwoju  
inż. Zygmunt Musiał





OKRĘGOWY INSPEKTOR PRACY W WARSZAWIE  
Wpisano do Rejestru  
Zakładowych Biurów Zbiorowych Pracy

W dniu...*11.12.2007*...: KARTA REJESTROWA UKŁADU

Nr:U...*MCXLVII*.....

*ZWIĘZ PRACOWNIKÓW ELEKTROINI "KOMENICE" S.A.*

zawarty w dniu: *06.08.2007*.....

OKRĘGOWY INSPEKTOR PRACY  
W WARSZAWIE  
w/z

obowiązujący od dnia: *11.12.2007*.....

*[Signature]*  
mgr. Dariusz Mińkowski

*ZADACZNIK 5 ust. 8 i 9 od 01 01 2008*