

UKŁAD ZBIOROWY PRACY

dla

**PRACOWNIKÓW ZAKŁADÓW GÓRNICZYCH
WĘGLA BRUNATNEGO**

z dnia 13 lutego 1992 r.

UKŁAD ZBIOROWY PRACY

dla

PRACOWNIKÓW ZAKŁADÓW GÓRNICZYCH

WĘGLA BRUNATNEGO

Z DNIA

13 lutego 1992 r.

ZAWARTY POMIĘDZY MINISTREM PRZEMYSŁU I HANDLU

a

Krajową Komisją Górnictwa NSZZ "Solidarność"

Federacją Związków Zawodowych Górników

Porozumieniem Związków Zawodowych Dozoru

Górniczego "KADRA"

Luty 1992

UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ZAKŁADÓW GÓRNICZYCH

WĘGLA BRUNATNEGO

z dnia 13 lutego 1992 roku

zawarty pomiędzy MINISTREM PRZEMYSŁU I HANDLU

przedstawicielami związków zawodowych reprezentowanymi przez:

- KRAJOWĄ KOMISJĘ GÓRNICTWA NSZZ "Solidarność"
- FEDERACJĘ ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH GÓRNIKÓW
- POROZUMIENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH DOZORU GÓRNICZEGO "KADRA"

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

Postanowienia Układu zastępują odpowiednie warunki umów o pracę wynikające z poprzednio obowiązujących przepisów - z dniem wejścia w życie zakładowej umowy zbiorowej.

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

Strony ustalają, że: przyznawanie świadczeń związanych z pracą pracowników zakładów górniczych węgla brunatnego, traktowanie w dziedzinie zatrudnienia i zawodu, czuwanie nad tym by dostęp do zatrudnienia, szkolenia, awanse, utrzymanie zatrudnienia i warunki pracy - wolne będą od jakichkolwiek rozporządzeń o charakterze dyskryminacyjnym. Każde rozróżnienie, wykluczenie, pierwszeństwo oparte na płci, religii, opiniach politycznych, pochodzeniu społecznym prowadzące do zniesienia lub ograniczenia równości szans i traktowania w dziedzinie zatrudnienia lub zawodu jest zabronione. Rozróżnienia wykluczenia lub pierwszeństwo przyznane na podstawie kwalifikacji wymaganych dla wykonywania danej pracy nie są uznane za dyskryminacyjne.

ROZDZIAŁ I

Przepisy wstępne

Art. 1

1. Układ zawiera się dla pracowników zakładów górniczych węgla brunatnego.
2. Wykaz zakładów pracy, które mogą być objęte Układem zawiera załącznik nr 1 do Układu. Rozszerzenie tego wykazu, w drodze protokółów dodatkowych, należy do kompetencji umawiających się stron.
3. Do pracowników objętych Układem, których prawa i obowiązki regulują w sposób szczególny odrębne przepisy, postanowienia Układu stosuje się wyłącznie w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami.

Art. 2

Ilekcroć w Układzie jest mowa o:

- 1/ średnim krajowym wynagrodzeniu - rozumie się przez to przeciętne miesięczne wynagrodzenie z 6 podstawowych działów gospodarki (bez zysku) ogłaszane w publikacjach GUS,
- 2/ najniższym wynagrodzeniu - rozumie się przez to:
 - a) dla pracowników zatrudnionych pod ziemią - nie mniej niż 90 % średniego krajowego wynagrodzenia określonego w pkt. 1,
 - b) dla pozostałych pracowników - nie mniej niż 50 % średniego krajowego wynagrodzenia określonego w pkt. 1, za czas pracy określony w art. 5,
- 3/ zakładzie pracy - rozumie się przez to każdą jednostkę organizacyjną objętą wykazem stanowiącym załącznik nr 1,
- 4/ zakładowej organizacji związkowej - rozumie się przez to wszystkie organizacje związkowe działające w zakładzie pracy, zgodnie z ustawą o związkach zawodowych,
- 5/ normalnym wynagrodzeniu - rozumie się przez to takie wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie, a więc obejmujące zarówno wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, jeżeli na podstawie obowiązujących w zakładzie pracy przepisów płacowych pracownik ma prawo do dodatkowych składników,
- 6/ Karcie Górnika - rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 grudnia 1991 r. w sprawie szczególnych przywilejów dla pracowników górnictwa - Karta Górnika (Dz.U. z 1992 r. Nr 2; poz. 13).

Art. 3

1. Szczegółowe warunki wynagradzania pracowników, przyznawania innych świadczeń związanych z pracą oraz warunki pracy nie uregulowane Układem ustalone są w zakładowych umowach zbiorowych.

2. Zakładowa Umowa Zbiorowa może wprowadzić wyższe wynagrodzenie i inne świadczenia niż ustalone w Układzie stosownie do posiadanych przez zakład pracy środków finansowych.
3. Strony Układu ustalają, że Zakładowe Umowy Zbiorowe nie podlegają rejestracji przez organ założycielski w trybie wynikającym z postanowień art. 241¹³ § 2-5 Kodeksu Pracy, a podlegają zgłoszeniu do stron Układu.

Art. 4

W każdym zakładzie pracy objętym Układem powinien być opracowany i wprowadzony Zakładowy Regulamin Pracy, ustalający porządek wewnętrzny w zakładzie oraz wzajemne prawa i obowiązki stron, zgodnie z aktualnym prawodawstwem pracy.

ROZDZIAŁ II

Czas pracy

Art. 5

1. Dla pracowników zakładów pracy objętych Kartą Górnika, z wyłączeniem pracowników zatrudnionych w czterobrygadowej organizacji pracy - oprócz niedziel i innych dni ustawowo wolnych od pracy - wszystkie soboty są dniami wolnymi od pracy.
Dla pracowników zatrudnionych w czterobrygadowej organizacji pracy dniami wolnymi od pracy są dni wynikające z harmonogramu.
2. 1/ Dla pracowników kopalń zatrudnionych pod ziemią czas pracy wynosi 7,5 godz. na dobę i 37,5 godz. na tydzień w pięciodniowym tygodniu pracy,
2/ Czas pracy pozostałych pracowników objętych Kartą Górnika wynosi 8 godz. na dobę i 40 godz. na tydzień w pięciodniowym tygodniu pracy,
3/ Czas pracy pracowników zatrudnionych w ruchu ciągłym w czterobrygadowej organizacji pracy wynosi 8 godz. na dobę przy zachowaniu w okresie rozliczeniowym 40 godz. na tydzień,
4/ Rozliczenie czasu pracy w formie czasu wolnego lub wynagrodzenia określi zakładowa umowa zbiorowa.
5/ Czas pracy pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu, straży przemysłowej, portierów, dozorców, regulują przepisy ogólne obowiązujące w kraju.
3. Za czas pracy uznaje się czas pozostawiania pracownika w dyspozycji zakładu pracy w miejscu wyznaczonym zgodnie z Zakładowym Regulaminem Pracy.
4. Ze względu na uciążliwe lub szkodliwe warunki pracy skrócony czas pracy pracowników zatrudnionych pod ziemią wynosi:
 - 1/ 7 godzin na dobę dla zatrudnionych przy głębieniu, pogłębianiu, naprawie i konserwacji szybów i szybków oraz urządzeń szybowych i przyszybowych,
 - 2/ 6 godzin na dobę dla zatrudnionych:
 - a) przy czyszczeniu rzepi w szybach i osadnikach wodnych,
 - b) przy głębieniu, pogłębianiu, naprawie i konserwacji szybów i szybków oraz urządzeń szybowych i przyszybowych w przypadku przekroczenia norm szkodliwości i uciążliwości,

- c) roboty wiertnicze z płuczką wodną o nachyleniu powyżej 45°,
- d) w wyrobiskach o temperaturze powyżej 28°, mierzonej termometrem suchym,
- e) w podziemnych ładowniach akumulatorów,
- f) w przypadkach gdzie woda leje się gęstą strugą.

5. Praca w godzinach nadliczbowych na stanowiskach wymienionych w ust. 4 jest zabroniona.

6. Na stanowiskach wymienionych w ust. 4 pkt. 2 pracownicy mogą być zatrudnieni bez przerwy najdłużej przez jeden kwartał, po czym musi nastąpić przerwa w zatrudnieniu ich na tych stanowiskach nie krótsza niż jeden miesiąc. W okresie przerwy, o której mowa powyżej, pracownik powinien być zatrudniony na stanowisku umożliwiającym mu uzyskanie wynagrodzenia otrzymywanego na poprzednim stanowisku pracy. Na stanowiskach, na których z przyczyn organizacyjno-technicznych brak jest możliwości realizacji powyższego przepisu, należy dążyć do stworzenia warunków umożliwiających jego wykonanie.

Art. 6

1. Przepisy art. 5 ust. 2 pkt. 1 mają odpowiednie zastosowanie do pracowników wykonujących roboty górnicze i montażowe pod ziemią, a zatrudnionych w innych zakładach pracy objętych postanowieniami Układu.
2. Zakład pracy, na terenie którego wykonywane są prace przez pracowników innych zakładów pracy objętych Układem powinien umożliwić ściśle przestrzeganie przez nich postanowień art. 5.

Art. 7

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

Art. 8

Zakładowe Umowy Zbiorowe i regulaminy pracy szczegółowo regulujące czas pracy nie mogą naruszać skróconych norm czasu pracy przewidzianych w niniejszym rozdziale.

Art. 9

Przepisy o czasie pracy określone w niniejszym rozdziale nie dotyczą funkcjonariuszy pożarnictwa pełniących służbę w systemie zmianowym, o którym mowa w Ustawie z dnia 24.VIII.1991 r. "O państwowej straży pożarnej" (Dz.U. 88, poz. 400).

ROZDZIAŁ III

Warunki wynagradzania

Art. 10

1. Formy wynagradzania pracowników ustalone są w Zakładowej Umowie Zbiorowej z uwzględnieniem postanowień niniejszego Układu.
2. Zastosowanie odpowiedniej formy wynagradzania powinno być uzależnione od charakteru wykonywanej pracy, warunków pracy oraz wpływu danej formy wynagradzania na wyniki pracy.

3. Relacje płacowe pomiędzy poszczególnymi grupami zawodowymi ustala Zakładowa Umowa Zbiorowa.
4. Zasady wynagradzania członków drużyn ratowniczych reguluje załącznik nr 3 do niniejszego Układu.

Art. 11

1. Pracownikom, o których mowa w art. 5 ust. 2 pkt. 1 i ust. 4 przysługuje wynagrodzenie jak za 8-godzinny dzień pracy.
2. Tabele stawek płac zasadniczych ustalone w Zakładowych Umowach Zbiorowych powinny uwzględniać następujące zasady:
 - 1/ Zakładowe tabele stawek płac zasadniczych ustala się przyjmując, że rozpiętość stawek wynagrodzenia zasadniczego wyrażona stosunkiem stawki w najniższej kategorii zaszeregowania, do stawki w najwyższej kategorii zaszeregowania nie może być mniejsza niż:
 - 1:1,6 w tabelach stawek płac zasadniczych dla stanowisk robotniczych,
 - 1:3,0 w tabelach stawek płac zasadniczych dla stanowisk nierobotn.
 - 2/ Powyższe stosuje się odpowiednio w przypadku ustalenia stawek płac zasadniczych w sposób widełkowy.
 - 3/ Stawka płacy zasadniczej w najniższej kategorii stosowanej tabeli płac dla pracowników zatrudnionych pod ziemią, o ile taka tabela będzie stosowana w zakładzie pracy, nie może być niższa niż 50 % najniższego wynagrodzenia.
 - 4/ Stawka płacy zasadniczej dla pozostałych pracowników w najniższej kategorii stosowanej tabeli płac zasadniczych nie może być niższa niż 35 % najniższego wynagrodzenia.
 - 5/ Analizę stawek płac zasadniczych, o których mowa w pkt. 3 i 4 należy przeprowadzać w okresach nie dłuższych niż 6 miesięcy.
3. Odmienne zasady mogą być zastosowane w razie wprowadzenia w zakładzie pracy tabel stawek płac zasadniczych opartych na wynikach wartościowania pracy.
4. Podstawę ustalenia kategorii osobistego zaszeregowania, stanowią taryfikatory kwalifikacyjne ustalone w Zakładowych Umowach Zbiorowych.
5. Pracownikowi przysługuje za pracę wynagrodzenie zasadnicze wynikające z przyznanej kategorii zaszeregowania i określonej stawki płacy zasadniczej, przy czym:
 - 1/ pracownikom na stanowiskach robotniczych zatrudnionym przy pracach akordowych, zaszeregowanych do wyższej kategorii od kategorii osobistego zaszeregowania, przysługuje wynagrodzenie obliczone według stawki odpowiadającej kategorii zaszeregowania wykonywanej pracy.
 - 2/ pracownikom na stanowiskach robotniczych zatrudnionym przy pracach akordowych, zaszeregowanych do niższej kategorii od kategorii osobistego zaszeregowania, przysługuje wynagrodzenie obliczone według stawki odpowiadającej kategorii osobistego zaszeregowania.

- 3/ pozostałym pracownikom na stanowiskach robotniczych w przypadku zatrudnienia pod ziemią, za czas pracy pod ziemią przysługuje wynagrodzenie obliczone wg stawek płac zasadniczych przewidzianych dla pracowników na stanowiskach robotniczych zatrudnionych pod ziemią w zależności od wykonywanej pracy.

Art. 12

1. Pracownikom zatrudnionym na kierowniczych i innych samodzielnych stanowiskach pracy mogą być przyznane dodatki funkcyjne z tytułu pełnienia funkcji kierowniczych.
2. Szczegółowe zasady przyznawania i wysokość dodatku funkcyjnego oraz wykaz stanowisk uprawnionych do niego określa Zakładowa Umowa Zbiorowa.
3. 1/ Dodatek funkcyjny nie może być niższy niż 5 % średniego krajowego wynagrodzenia z miesiąca wprowadzenia Ukiadu.
2/ Analizę wysokości dodatków funkcyjnych należy przeprowadzać w okresach nie dłuższych niż 6 miesięcy.

Art. 13

1. Praca wykonywana ponad normy czasu pracy, o których mowa w art. 5, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Za pracę w niedzielę, dzień świąteczny, który na podstawie odrębnych przepisów jest dniem powszednim wolnym od pracy oraz dodatkowym dniem wolnym od pracy, którym jest wolna sobota, pracownikowi przysługuje:
 - 1/ dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 100 % stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania, albo
 - 2/ normalne wynagrodzenie, nie mniejsze niż wynikające z umowy o pracę oraz dzień wolny od pracy w innym terminie z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za ten dzień.
Zasady udzielania dni wolnych od pracy, o których wyżej mowa, określają Zakładowe Umowy Zbiorowe.
3. Praca w niedzielę, święta i dodatkowe dni wolne od pracy (wolne soboty) może być polecana na zasadzie pełnej dobrowolności z wyłączeniem:
 - 1/ obsady ruchu ciągłego wynikającej z harmonogramów,
 - 2/ szczególnych przypadków, w których nie podjęcie pracy w tym dniu spowodowałoby szkodę dla zakładu pracy.
4. Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1/ 50 % stawki godzinowej wynikającej ze stawki osobistego zaszeregowania, za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych na dobę,
 - 2/ 100 % stawki godzinowej wynikającej ze stawki osobistego zaszeregowania za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nadliczbowych przypadających w porze nocnej jak również za pracę w niedzielę, święta i dodatkowe dni wolne od pracy (wolne soboty).

5. Pracownikowi zatrudnionemu w dniu, który miał być dniem wolnym od pracy przysługuje wynagrodzenie za pracę w tym dniu wg Art. 13 ust. 4 pkt. 2.
6. Pracownikom zajmującym kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy, wykonującym pracę w godzinach nadliczbowych, w dni ustawowo i dodatkowo wolne od pracy (w wolne soboty) przysługuje prawo do oddzielnego wynagrodzenia wraz z dodatkiem, o którym mowa w ust. 2 i 4, tylko za pracę na polecenie lub za zgodą dyrektora na zasadach określonych w art. 135 KP.

Art. 14

Za każdą godzinę pracy w porze nocnej nie więc j niż za 8 godzin, pracownikom przysługuje dodatek w wysokości nie niższej niż 30 % stawki godzinowej wynikającej z najniższej kategorii stosowanej w zakładzie pracy tabeli stawek płac.

Art. 15

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, jeśli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących zakładu pracy.
2. Za czas niezawinionego przez pracownika przestoju przysługuje wynagrodzenie zgodnie z zasadami Kodeksu Pracy, przy czym wynagrodzenie to nie może być kwotowo niższe od najniższego wynagrodzenia (wg Art. 2 ust. 2) z poprzedniego miesiąca.

Szczegółowo zasady wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy określa Zakładowa Umowa Zbiorowa.

Art. 16

1. Zasady określenia stopni szkodliwości, uciążliwości i niebezpieczeństwa pracy oraz przyznawania i wypłacania dodatków za pracę w tych warunkach określa załącznik nr 2.
2. Zakład pracy jest zobowiązany wspólnie z zakładową organizacją związkową do przeprowadzenia co najmniej raz w roku przeglądów warunków pracy pracowników.

ROZDZIAŁ IV

Inne świadczenia oraz przywileje górnicze

Art. 17

W zakładach pracy objętych Układem pracownikom przysługują następujące uprawnienia i świadczenia związane z pracą:

1. Dla pracowników objętych postanowieniami Karty Górnika:
 - 1/ nagroda z okazji Dnia Górnika wynikająca z postanowień § 3 ust. 2 Karty Górnika z uwzględnieniem art. 19 Układu,
 - 2/ dodatkowa nagroda roczna tzw. 14-ta pensja, wynikająca z postanowień Karty Górnika i ustalana na zasadach art. 20 Układu.
 - 3/ inne uprawnienia i przywileje zawarte w Karcie Górnika.

2. Deputat węglowy wg zasad określonych w a t. 21 Układu.
3. Nagroda jubileuszowa wg zasad określonych w Zakładowej Umowie Zbiorowej.
4. Jednorazowa odprawa pieniężna w razie rozwiązania stosunku pracy w związku z nabyciem prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej wg zasad określonych w Zakładowej Umowie Zbiorowej.
5. Tradycyjne "barbórkowe" w ekwiwalencie pieniężnym w wysokości 5 % średniego krajowego wynagrodzenia z miesiąca października.

Art. 18

1. Dla pracowników, którym na podstawie Karty Górnika, przysługuje nagroda z okazji Dnia Górnika w wysokości jednodniowego wynagrodzenia - wysokość nagrody może być podwyższona zgodnie z rozwiązaniami przyjętymi w Zakładowej Umowie Zbiorowej.
2. Ustala się, że pracownikom zakładów objętych Układem, nie uprawnionym do Karty Górnika, mogą być wypłacane nagrody, o których mowa w art. 17 ust. 1 pkt. 1 i 2, o ile zostały przewidziane w Zakładowej Umowie Zbiorowej.

Art. 19

1. Dzień Św. Barbary - 4. grudnia jest świętem górniczym - Dniem Górnika wolnym od pracy.
2. Z okazji Dnia Górnika pracownikowi, który jest zatrudniony w dniu 4 grudnia przysługuje:
 - 1/ w przypadku przepracowania ostatnich 12 miesięcy (tj. od 5 grudnia roku ubiegłego do 4 grudnia danego roku) nagroda w wysokości miesięcznego wynagrodzenia obliczona jako średnia z trzech poprzedzających miesięcy. Wynagrodzenie to stanowi iloczyn średniej płacy dniówkowej z 3 miesięcy obliczonej jak za urlop wypoczynkowy i 26 dni.
Do okresu wymienionych 12 miesięcy zalicza się wszystkie okresy pracy w zakładach objętych Układem z wyłączeniem okresów zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz wygaśnięciem stosunku pracy w wyniku porzucenia pracy.
 - 2/ w przypadku nieprzepracowania ostatnich 12 miesięcy w rozumieniu postanowień pkt. 1 - dla zatrudnionych (przyjętych do pracy) do 31 października - wysokość nagrody oblicza się jak w pkt. 1, a następnie obniża się proporcjonalnie do ilości przepracowanych dni.
 - 3/ w przypadku nieprzepracowania ostatnich 12 miesięcy w rozumieniu postanowień pkt. 1 - dla zatrudnionych (przyjętych do pracy) po 31 października nagrodę wypłaca się w wysokości średniej płacy dniówkowej obliczonej w zakładzie pracy dla danego stanowiska pracy lub grupy tych stanowisk.
3. Nagroda z okazji Dnia Górnika w wysokości proporcjonalnej do przepracowanego czasu pracy przysługuje pracownikom:
 - 1/ którzy odeszli na urlop wychowawczy i ci co podjęli pracę po urlopie wychowawczym,
 - 2/ powołanym do odbycia czynnej służby wojskowej i podejmującym pracę po jej zakończeniu.

- 3/ którzy przeszli na rentę lub emeryturę, względnie członkom rodziny uprawnionym do odprawy pośmiertnej po pracownikach, z którymi rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na skutek śmierci.
 - 4/ oddelegowanym do pracy w organizacjach związkowych na zasadzie urlopu bezpłatnego i powracającym z oddelegowania.
 - 5/ z którymi rozwiązano stosunek pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.
 - 6/ przechodzącym na świadczenia rehabilitacyjne i podejmującym pracę po rehabilitacji.
4. Nagrodę z okazji Dnia Górnika, o której mowa powyżej, należy wypłacić pracownikom nie później niż do 15 grudnia danego roku.

Art. 20

1. Podstawę dodatkowej nagrody rocznej, tzw. 14-tej pensji, stanowi średniomiesięczne wynagrodzenie pracownika z ostatnich trzech miesięcy przed wypłatą nagrody, po wyłączeniu:
 - 1/ nagród z okazji Dnia Górnika,
 - 2/ nagród jubileuszowych,
 - 3/ jednorazowych odpraw pieniężnych w razie rozwiązania stosunku pracy w związku z nabyciem prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej,
 - 4/ odpraw pieniężnych wypłaconych w związku ze zwolnieniem pracownika z przyczyn dotyczących zakładu pracy.
2. 1/ Nagrodę roczną w pełnej wysokości przyznaje się za rzetelne wykonywanie obowiązków pracowniczych w okresie całego roku, za który jest przyznawana nagroda.
 - 2/ Pracownik traci w całości lub w części prawo do nagrody w przypadku:
 - a) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w danym roku,
 - b) wyrządzenia szkody zakładowi pracy,
 - c) zagarnięcia mienia zakładu pracy,
 - d) przystąpienia do pracy w stanie nietrzeźwym lub spożywania alkoholu w zakładzie pracy.
 - 3/ Dyrektor zakładu pracy, w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, określa indywidualne potrącenia nagrody rocznej.
3. Dodatkową nagrodę roczną, proporcjonalnie do okresu przepracowanego, otrzymują pracownicy:
 - 1/ którzy odeszli na urlop wychowawczy i ci co podjęli pracę po urlopie wychowawczym,
 - 2/ powołani do odbycia czynnej służby wojskowej i podejmujący pracę po jej zakończeniu,
 - 3/ którzy przeszli na rentę lub emeryturę, względnie członkowie rodziny uprawnieni do odprawy pośmiertnej po pracownikach, z którymi rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na skutek śmierci,

- 4/ oddelegowani do pracy w organizacjach związkowych na zasadzie urlopu bezpłatnego i powracający z oddelegowania,
- 5/ z którymi rozwiązano stosunek pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy,
- 6/ przechodzącym na świadczenia rehabilitacyjne i podejmującym pracę po rehabilitacji.

4. Pracownicy zakładów górniczych zatrudnieni pod ziemią przechodzący do innych zakładów górniczych do pracy po ziemi, zachowują uprawnienia do przedmiotowej nagrody w tych zakładach pracy, proporcjonalnie do przepracowanego okresu. Nie dotyczy to jednak pracowników, z którymi rozwiązano stosunek pracy w wyniku porzucenia pracy lub rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika.
5. Dla pracowników wymienionych w ust. 3 i 4 podstawę wymiaru nagrody stanowi średniomiesięczne wynagrodzenie wyliczone z ostatnich 3 miesięcy pracy, z zastrzeżeniem ust. 1.
6. Dodatkową nagrodę roczną (tzw. 14-tą pensję) należy wypłacać pracownikom nie później niż do 15-go lutego roku następnego.

Art. 21

1. Wszystkim pracownikom zatrudnionym w zakładach pracy objętych Układem przysługuje deputat węglowy.
Zasady realizacji deputatu określa Zakładowa Umowa Zbiorowa, z zastrzeżeniem postanowień ust. 2 do 6.
2. Każdemu pracownikowi, o którym mowa w ust. 1, deputat węglowy przysługuje w wymiarze 5,3 ton rocznie brykietu z węgla brunatnego w naturze lub ekwiwalencie pieniężnym albo w ilości 8 ton węgla brunatnego sortowanego.
Realizacja deputatu węglowego w naturze następuje w węglu brunatnym, natomiast ekwiwalent pieniężny określa dyrektor w porozumieniu z zakładową organizacją związkową.
3. Pracownicy, którzy do dnia wejścia w życie Zakładowej Umowy Zbiorowej wprowadzającej postanowienia niniejszego Układu byli uprawnieni do normy deputatu węglowego określonej w ust. 2, zachowują uprawnienia w dotychczasowym wymiarze. Pracownicy, którzy byli uprawnieni do niższej normy deputatu węglowego, prawo do normy określonej w ust. 2 nabywają w trybie i terminach określonych w Zakładowej Umowie Zbiorowej, o ile procentowy udział świadczenia w wynagrodzeniu ogółem nie będzie zwiększony.
4. Deputat węglowy przysługuje pracownikom od dnia podjęcia pracy.
5. Deputat węglowy przysługuje również za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, jeśli za okres ten pracownik był uprawniony do wynagrodzenia, zasiłku z ubezpieczenia społecznego lub świadczenia rehabilitacyjnego.
6. Pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymują deputat węglowy w wysokości proporcjonalnej do tego wymiaru.

Art. 22

1. Emerytom, rencistom i innym osobom nie będącymi pracownikami przysługuje bezpłatny węgiel w naturze na warunkach określonych w ust. 2 - 7.

2. Uprawnienie do bezpłatnego węgla w naturze przysługuje zamieszkałym w kraju emerytom i rencistom w wymiarze 4 ton rocznie brykietu z węgla brunatnego w naturze lub ekwiwalencie pieniężnym albo w ilości 6 ton węgla brunatnego sortowanego.
3. Uprawnienia do bezpłatnego węgla w naturze przysługują również wdowom, wdowcom i pełnym sierotom pobierającym:
 - rentę rodzinną po pracownikach, którzy po przepracowaniu co najmniej 5 lat w zakładach pracy przemysłu węglowego zmarli w czasie trwania stosunku pracy z zakładem lub wdowom pobierającym emeryturę lub rentę, przy spełnieniu określonego wyżej warunku przepracowania 5 lat,
 - rentę rodzinną po pracownikach zatrudnionych w zakładach pracy objętych Układem, zmarłych na skutek wypadku przy pracy, w drodze do pracy lub z pracy albo w wyniku choroby zawodowej, bez względu na liczbę przepracowanych lat,
 - rentę rodzinną po osobach wymienionych w ust. 2 lub wdowom pobierającym rentę lub emeryturę.
4. W razie powtórnego zawarcia związku małżeńskiego przez wdowę lub wdowca uprawnienia, o których mowa w ust. 3 wygasają.
5. Uprawnienia do bezpłatnego węgla w naturze powstają z datą zgłoszenia wniosku w zakładzie pracy objętym Układem, z którego pracownik bezpośrednio odszedł na emeryturę lub rentę.
6. Na wniosek uprawnionego zakład pracy zobowiązany jest do wydania bezpłatnego węgla w naturze w ilości (w ramach należnej normy) i uzgodnionym terminie.
7. Emerytom i rencistom podejmującym pracę przysługuje deputat węglowy w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy.
8. Szczegółowe zasady realizacji deputatu określi Zakładowa Umowa Zbiorowa.

Art. 23

Za wypracowanie zysku pracownikom mogą być przyznane nagrody wynikające z odrębnych przepisów.

Art. 24

1. Członkom rodziny pracownika, zmarłego w następstwie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, przysługuje odprawa pośmiertna w wysokości 12-krotnego miesięcznego wynagrodzenia z ostatniego pełnego miesiąca niezależnie od odprawy pośmiertnej przewidzianej Kodeksem Pracy.
2. Za członków rodziny uprawnionych do otrzymania odprawy pośmiertnej, o której mowa w ust. 1 uważa się:
 - 1/ małżonka,
 - 2/ dzieci i innych członków rodziny spełniających warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin.
3. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny.
4. Jeżeli po pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny lub uprawniony do odprawy pośmiertnej przysługuje mu ona w 1/2 wysokości.

Art. 25

1. W razie śmierci pracownika w następstwie wypadku przy pracy, zakład pracy zobowiązany jest do poniesienia materialnych kosztów pogrzebu, niezależnie od innych świadczeń przysługujących rodzinie zmarłego.
2. Obowiązek powiadomienia rodziny pracownika w razie wypadku śmiertelnego spoczywa na zakładzie pracy.

ROZDZIAŁ V

Urlopy wypoczynkowe i dodatkowe

Art. 26

1. Pracownikom zatrudnionym pod ziemią, a także pracownikom zakładów przerobczych kopalń, przysługuje urlop wypoczynkowy w następującym wymiarze:

1/ po roku pracy do 5 lat pracy	21 dni roboczych
2/ po 5 latach pracy	26 dni roboczych

Do okresów pracy, o których mowa powyżej, wlicza się tylko okresy pracy pod ziemią i w zakładach przerobczych.
2. Przepisów ust. 1 nie stosuje się do pracowników, którzy na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów nabyli prawo do urlopu wypoczynkowego w wyższym wymiarze.
3. Pracownikom po 5 latach pracy pod ziemią przysługuje dodatkowo urlop wypoczynkowy w wymiarze 5 dni kalendarzowych płatnych jak za 5 dni a po 10 latach - w wymiarze 8 dni kalendarzowych płatnych jak za 8 dni.
4. Pracownikom pobierającym rentę inwalidzką z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej przysługuje po roku pracy w zakładzie dodatkowy płatny urlop wypoczynkowy w wymiarze 15 dni roboczych do wykorzystania w okresie dwóch lat pracy.
5. Urlop wypoczynkowy, o którym mowa w ust. 3, przysługuje pod warunkiem przepracowania na stanowiskach określonych w ust. 1 co najmniej 1/2 ogólnej liczby dni pracy w roku poprzedzającym rozpoczęcie urlopu.
6. Pracownikom, którzy nie spełniają warunków opisanych w ust. 1 może być przyznany urlop wypoczynkowy w wymiarze określonym Kodeksem Pracy zwiększonym o 4 dni robocze.

Zakres podmiotowy stosowania tego uprawnienia określi Zakładowa Umowa Zbiorowa.
7. Wymiar urlopu w roku liczony w dniach roboczych nie może przekroczyć liczby dni określonej w ust. 6.
8. Pracownicy w zakładach pracy objętych Układem mogą po przepracowaniu 6 m-cy wykorzystać połowę urlopu przysługującego im po roku pracy, a pozostałą część urlopu po przepracowaniu roku.

Art. 27

1. Do okresu pracy, od którego zależy nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia.
2. Absolwenci szkół górniczych, którzy podejmą pracę w zakładach pracy objętych Układem w terminie nie przekraczającym 3 miesięcy po ukończeniu nauki, nabywają prawo do urlopu wypoczynkowego bez obowiązku przepracowania 1-go roku w danym zakładzie.

Art. 28

W zakresie nieunormowanym niniejszym rozdziałem mają zastosowanie odpowiednie przepisy szczegółowe.

ROZDZIAŁ VI

Ochrona warunków pracy

Art. 29

1. Zakład pracy zobowiązany jest do posiadania na swoim terenie punktów sanitarnych obsługiwanych na każdej zmianie przez wykwalifikowaną personele. Punkty te powinny posiadać właściwe wyposażenie oraz leki niezbędne w udzielaniu pierwszej pomocy.
Punkt sanitarny należy urządzić w obrębie każdego szybu zjazdowego lub innym ogólnie dostępnym punkcie kopalni.
2. Zakład pracy zobowiązany jest do zapewnienia całodobowych dyżurów lekarskich.
3. Czas zużyty przez pracownika w godzinach pracy na korzystanie z pomocy w zakładowym punkcie sanitarnym wlicza się do czasu pracy.

Art. 30

We wszystkich oddziałach na powierzchni winny znajdować się umywalnie i ubikacje w ilości i rodzaju określonej ogólnymi przepisami BHP. W pomieszczeniach tych powinny znajdować się niezbędne środki higieniczne.

Art. 31

Zakład pracy zobowiązany jest wydawać pracownikom w zależności od warunków pracy napoje gorące lub chłodzące w odpowiedniej ilości - w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

Art. 32

Zakład pracy zobowiązany jest do urządzenia i stałego utrzymania w należytych warunkach łaźni zaopatrzonych w dostateczną ilość ciepłej wody oraz szatni z wydzielonymi osobnymi miejscami na odzież brudną i czystą.

Art. 33

1. Zakład pracy obowiązany jest wydać pracownikom zatrudnionym na otwartej przestrzeni w okresie od 1 listopada do 31 marca, a pracownikom zatrudnionym pod ziemią oraz w warunkach szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia w ciągu całego roku, posiłki profilaktyczne z umożliwieniem ich spożycia.
2. Zakład pracy zobowiązany jest do bezpłatnego dostarczania mleka lub innych środków odżywczych pracownikom zatrudnionym przy pracach szkodliwych dla zdrowia.
3. Prawo do posiłku profilaktycznego i mleka przysługuje z samego tytułu pracy w warunkach szkodliwych lub uciążliwych.

Art. 34

1. Normy i zasady przydziału środków ochrony indywidualnej, odzieży roboczej i środków higieny osobistej regulują odrębne przepisy oraz postanowienia zawarte w rozdziale VII. Wyżej wymienione środki zakład pracy jest zobowiązany dostarczyć przed podjęciem pracy.
2. Pranie, naprawianie, odkażanie, suszenie i odpylanie odzieży roboczej i ochronnej odbywa się okresowo na koszt zakładu pracy.
3. W przypadku niemożności zorganizowania prania i naprawy odzieży roboczej pracownik pierze i naprawia odzież we własnym zakresie, otrzymuje od zakładu pracy środki do prania lub ekwiwalent pieniężny w wysokościach ustalonych kosztów tych czynności i środków piorących. Nie może być przekazana do prania odzież skażona biologicznie lub substancjami szkodliwymi.
4. Odzież i obuwie robocze, środki ochrony indywidualnej oraz środki higieny osobistej dostarcza pracownikowi zakład pracy nieodpłatnie w ilości określonej normami.
5. Szczegółowe normy i zasady wydawania środków ochrony indywidualnej, odzieży roboczej i środków higieny osobistej powinna określać Zakładowa Umowa Zbiorowa.

Art. 35

1. Pracownik zakładów górniczych objętych Układem:
 - 1) zatrudniony w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych,
 - 2) który uległ wypadkowi przy pracy,
 - 3) który jest zagrożony albo nabył chorobę zawodową,
 - 4) który nabył chorobę pozostającą w związku przyczynowym z charakterem wykonywanej pracy,ma prawo do płatnego urlopu zdrowotnego na leczenie sanatoryjne lub wczasy profilaktyczno - lecznicze jeżeli zakład służby zdrowia sprawujący opiekę lekarską nad zdrowiem pracownika wyda orzeczenie o potrzebie takiego leczenia.
2. Zakład pracy nie ma prawa rozwiązać umowy o pracę z powodu niezdolności pracownika do świadczenia pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową, jeżeli stan zdrowia pracownika umożliwia pracę na innym stanowisku, w okresie przewidzianym Kodeksem Pracy.

ROZDZIAŁ VII

Inne świadczenia w naturze

Art. 36

Zakład pracy obowiązany jest wydać każdemu pracownikowi odpowiednią ilość środków do mycia i przydzielić do osobistego użytkowania co najmniej dwa ręczniki kąpielowe rocznie.

Art. 37

Zakład pracy zobowiązany jest przydzielić bezpłatnie każdemu pracownikowi potrzebne narzędzia pracy oraz zapewnić miejsce na ich przechowywanie. Pracownik winien utrzymać narzędzia pracy w stanie zdatnym do użytku. Naprawa narzędzi pracy odbywa się przez zakład i na koszt zakładu pracy. Zniszczone narzędzia wymienia zakład pracy na nowe za zwrotem zniszczonych. W przypadku zawinionego przez pracownika zniszczenia bądź utraty narzędzi pracownik naprawia szkodę przez zwrot takich samych narzędzi lub zwrot kosztów ich pozyskania przez zakład.

Art. 38

1. Zakład pracy obowiązany jest przydzielić pracownikowi odpowiednio zabezpieczone miejsce na przechowywanie odzieży roboczej i własnej.
2. W przypadku niezawinionej przez pracownika kradzieży odzieży i innych przedmiotów pozostawionych w łaźni zgodnie z zasadami określonymi w Zakładowym Regulaminie Pracy, zakład pracy obowiązany jest zwrócić pracownikowi wartość odzieży, która stanowiła jego własność.

Art. 39

Zasady przewozu pracowników do pracy i z pracy określa Zakładowy Regulamin Pracy.

ROZDZIAŁ VIII

Postanowienia końcowe

Art. 40

Zakład pracy jest obowiązany udostępnić do wglądu pracownikom tekst niniejszego Układu, postanowienia obowiązujących w zakładzie regulaminów, Zakładową Umowę Zbiorową oraz udzielać niezbędnych wyjaśnień co do obowiązującego prawodawstwa pracy.

Art. 41

1. Zmianę lub uzupełnienie postanowień Układu, w tym także załączników wprowadza się w drodze protokółów dodatkowych, podpisanych przez strony, które Układ zawarły.
2. Do protokołu dodatkowego stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące Układu.

Art. 42

1. Układ niniejszy może być rozwiązany:
 - 1) na mocy porozumienia stron Układu,
 - 2) z upływem okresu wypowiedzenia przez jedną ze stron Układu.
2. Wypowiedzenie Układu, o którym mowa w ust. 1 pkt. 2 następuje na piśmie z tym, że okres wypowiedzenia nie może być krótszy niż 3 miesiące i powinien skończyć się z upływem roku kalendarzowego.
3. W razie rozwiązania lub wypowiedzenia Układu strony przystępują niezwłocznie do ustalenia treści nowego Układu.
Do czasu zawarcia przez strony nowego Układu lub porozumienia o przedłużeniu mocy obowiązującej dotychczasowego Układu, obowiązuje Układ dotychczasowy.

Art. 43

Właściwymi dla interpretacji treści postanowień Układu są strony zawierające Układ, przy czym strona związkowa wyłoni w tym celu wspólne przedstawicielstwo.

Art. 44

Spory rozstrzyga każdorazowo powołana komisja składająca się z przedstawicieli stron zawierających Układ. Tryb i zasady działania komisji określają strony niniejszego Układu, z tym, że komisja zobowiązana jest do rozstrzygnięcia sporu w terminie 1 miesiąca.

Art. 45

1. Integralną część niniejszego Układu stanowią załączniki.
2. W sprawach nieuregulowanych niniejszym Układem mają zastosowanie postanowienia Kodeksu Pracy, przepisów wykonawczych oraz innych powszechnie obowiązujących przepisów prawa.

Art. 46

Dla pracowników objętych niniejszym Układem traci moc decyzja MGİE z dnia 5 września 1984 r. znak: VMM-430/84.

Art. 47

Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Zakładów Górniczych Węgla Brunatnego wchodzi w życie z pierwszym dniem miesiąca następującego po zarejestrowaniu.

**KRAJOWA KOMISJA GÓRNICTWA
NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"**

(-) podpis nieczytelny

**MINISTER
PRZEMYSŁU I HANDLU**

(-) podpis nieczytelny

**FEDERACJA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH
GÓRNIKÓW**

(-) podpis nieczytelny

**POROZUMIENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH
DOZORU GÓRNICZEGO "KADRA"**

(-) podpis nieczytelny

TYTUŁY ZAŁĄCZNIKÓW

- Załącznik nr 1** - Wykaz zakładów pracy, które mogą być objęte Układem Zbiorowym Pracy dla Pracowników Zakładów Górniczych Węgla Brunatnego.
- Załącznik nr 2** - Zasady określania stopni szkodliwości, uciążliwości i niebezpieczeństwa pracy oraz przyznawania i wypłacania dodatków za pracę w tych warunkach.
- Załącznik nr 3** - Zasady wynagradzania członków drużyn ratowniczych.

Z A Ł Ą C Z N I K N R 1

do Układu Zbiorowego Pracy

dla Pracowników Zakładów Górniczych Węgla Brunatnego

Wykaz Zakładów Pracy, które mogą być objęte

**Układem Zbiorowym Pracy dla Pracowników Zakładów Górniczych
Węgla Brunatnego**

1. Kopalnia Węgla Brunatnego ADAMÓW w Turku.
2. Kopalnia Węgla Brunatnego BELCHATÓW w Rogowcu.
3. Kopalnia Węgla Brunatnego KONIN w Kleczewie.
4. Kopalnia Węgla Brunatnego TURÓW w Bogatyni.
5. Kopalnia Węgla Brunatnego SIENIAWA w Sieniawie Lubuskiej.
6. Fabryka Urządzeń Górnictwa Odkrywkowego FUCO SA w Koninie.
7. Fabryka Maszyn Górnictwa Odkrywkowego FAMAGO w Zgorzelcu.
8. Przedsiębiorstwo Produkcyjno Montażowe Górnictwa i Energetyki.
FAMEX w Bolesławcu.
9. Zakład Robót Górniczych, Odwodnieniowych i Rekultywacyjnych
ZRGOr we Wrocławiu.
10. Biuro Studiów i Projektów Górnictwa Odkrywkowego POLTEGO - PROJEKT
we Wrocławiu.
11. Instytut Górnictwa Odkrywkowego POLTEGOR - INSTYTUT we Wrocławiu.

ZAŁĄCZNIK NR 2

do Układu Zbiorowego Pracy

dla Pracowników Zakładów Górniczych Węgla Brunatnego

ZASADY

określania stopnia szkodliwości, uciążliwości i niebezpieczeństwa

pracy oraz przyznawania i wypłacania dodatków

za pracę w tych warunkach

§ 1.

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

§ 2.

Występujące w środowisku pracy szkodliwości dla zdrowia, uciążliwości i niebezpieczeństwa pracy, uzasadniające dodatkowe z tego tytułu wynagrodzenie określa się w sposób następujący:

1. Do pierwszego stopnia szkodliwości dla zdrowia lub uciążliwości zalicza się prace wykonywane:
 - 1) w warunkach narażenia na działanie pyłów nie wywołujących zwióknienia tkanki płucnej,
 - 2) w warunkach narażenia na działanie substancji toksycznych nie kumulujących się w organizmie,
 - 3) w pomieszczeniach zamkniętych, w których ze względów technologicznych utrzymuje się stale temperatura efektywna powyżej 25°C lub poniżej 10°C,
 - 4) w warunkach narażenia na promieniowanie ultrafioletowe lub podczerwone (np. spawanie, hartowanie),
 - 5) w warunkach narażenia na wibrację ogólną,
 - 6) przy obsłudze elektronicznych monitorów ekranowych,
 - 7) w pomieszczeniach, w których konieczne jest stałe stosowanie sztucznego oświetlenia.
2. Do drugiego stopnia szkodliwości dla zdrowia lub uciążliwości zalicza się prace wykonywane:

- 1) w mokrym środowisku o względnej wilgotności powietrza przekraczającej 80 % w błocie lub bezpośrednim kontakcie z wodą,
 - 2) w obniżonym lub podwyższonym ciśnieniu wynikającym z procesu technologicznego,
 - 3) w warunkach nadmiernego obciążenia wysiłkiem fizycznym co najmniej 2000 kcal dla mężczyzn i 1200 kcal dla kobiet lub wymagających wymuszonej pozycji ciała jeżeli warunki te nie są uwzględnione przy opracowaniu taryfikatora.
3. Do trzeciego stopnia szkodliwości dla zdrowia lub uciążliwości zalicza się prace wykonywane:
- 1) w warunkach narażenia na działanie pyłów wywołujących zwióknienie tkanki płucnej,
 - 2) w warunkach narażenia na działanie substancji toksycznych kumulujących się w organizmie,
 - 3) w warunkach narażenia na hałas,
 - 4) w warunkach narażenia na działanie miejscowej wibracji,
 - 5) w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące,
 - 6) w warunkach narażenia na działanie pól elektromagnetycznych wysokiej częstotliwości w zakresie od 0,1 do 300.000 MHz w strefie zagrożenia.
4. Do czwartego stopnia szkodliwości dla zdrowia lub uciążliwości zalicza się prace wykonywane z benzyną, alfa i beta naftyloaminą, chlorkiem winylu oraz innymi czynnikami o analogicznym jak te substancje działaniu jeżeli zostanie to uznane przez Instytut Medycyny Pracy.
5. Do trzeciego stopnia niebezpieczeństwa zalicza się prace:
- 1) związane z wytwarzaniem, stosowaniem, magazynowaniem i transportowaniem gazów i materiałów wybuchowych,
 - 2) wewnątrz zbiorników, aparatów, kanałów, studni itp., których wykonywanie wymaga specjalnego zezwolenia,
 - 3) przy urządzeniach elektroenergetycznych znajdujących się pod napięciem powyżej 220 V, wykonywane zgodnie z przepisami o bezpieczeństwie pracy w energetyce,
 - 4) związane z załadunkiem i rozładunkiem paliw płynnych oraz ich transportem,
 - 5) na wysokości powyżej 2 m i w wykopach o głębokości poniżej 2 m, uznane za niebezpieczne w przepisach o bezpieczeństwie i higienie pracy,
 - 6) w kontakcie z materiałem zakaźnym,
 - 7) po ziemi:
 - a) na stanowiskach pracy w polach IV i III kategorii zagrożenia metanowego za wyjątkiem prac ujętych w ust. 6 pkt. 1,
 - b) na stanowiskach pracy w polach IV i III kategorii zagrożenia wyrzutami gazów i skał za wyjątkiem prac ujętych w ust. 6 pkt. 2,
 - c) w wyrobiskach eksploatacyjnych oraz w drażonych wyrobiskach korytarzowych i szybowych w polach II kategorii zagrożenia metanowego,
 - d) w wyrobiskach eksploatacyjnych oraz w drażonych wyrobiskach korytarzowych i szybowych w polach II kategorii zagrożenia wyrzutami gazów i skał,

e) w wyrobiskach eksploatacyjnych, w chodnikach przyścianowych i w drążonych wyrobiskach korytarzowych i w pokładach lub częściach pokładów zaliczanych do 2-go stopnia zagrożenia tąpniętami,

f) w wyrobiskach eksploatacyjnych i w drążonych wyrobiskach korytarzowych o nachyleniu od 20° do 35°.

6. Do czwartego stopnia niebezpieczeństwa zalicza się prace wykonywane pod ziemią:

1) w wyrobiskach eksploatacyjnych oraz w drążonych wyrobiskach korytarzowych i szybowych w polach IV lub III kategorii zagrożenia metanowego,

2) w wyrobiskach eksploatacyjnych oraz w drążonych wyrobiskach korytarzowych i szybowych w polach IV lub III kategorii zagrożenia wyrzutami gazów i skał,

3) w wyrobiskach eksploatacyjnych w chodnikach przyścianowych i w drążonych wyrobiskach korytarzowych w pokładach lub częściach pokładów zaliczonych do 3-go stopnia zagrożenia tąpniętami oraz w strefach szczególnego zagrożenia tąpniętami,

4) w wyrobiskach eksploatacyjnych w drążonych wyrobiskach korytarzowych o nachyleniu powyżej 35°,

5) wykonywane pod ziemią prace wymienione w ust. 5 pkt. 1 do 5.

§ 3.

1. Dodatki za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia wymienionych w § 2 ust. 1 pkt. 1 i 2 oraz w ust. 3 pkt. 1, 2 i 4 przyznawane są za czas pracy w tych warunkach na podstawie wyników badań środowiskowych określających średni poziom narażenia pracownika na czynnik szkodliwy dla zdrowia w ciągu 8 godz.

2. Dodatki za pozostałe prace wykonywane w warunkach szkodliwych poza wymienionymi w ust. 1 oraz za prace wykonywane w warunkach uciążliwych i niebezpiecznych przyznawane są na podstawie protokołów z komisji oceny warunków pracy zatwierdzonych przez Dyrektora przedsiębiorstwa.

3. W przypadku zbiegu uprawnień do dodatków, o których mowa w ust. 1 i 2 przysługuje suma tych dodatków.

§ 4.

1. Wykazy stanowisk pracy szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych oraz niebezpiecznych są zatwierdzane przez Dyrektora przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

2. Podstawą do wypłacenia dodatków za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych oraz niebezpiecznych są imienne, miesięczne wykazy sporządzone w trybie określonym w Zakładowej Umowie Zbiorowej.

§ 5.

1. Za każdą godzinę czasu pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia i uciążliwych oraz niebezpiecznych przysługuje dodatek w wysokości nie niższej niż:

I	stopień	-	2 % podstawy wymiaru
II	stopień	-	3 % podstawy wymiaru
III	stopień	-	4 % podstawy wymiaru
IV	stopień	-	5 % podstawy wymiaru

Podstawę wymiaru stanowi godzinowa stawka wynikająca ze średniego krajowego wynagrodzenia z miesiąca wprowadzenia Układu.

Analizę wysokości dodatków należy przeprowadzać w okresach nie dłuższych niż 6 miesięcy.

2. Wysokość dodatku z uwzględnieniem ust. 1 ustala się w Zakładowej Umowie Zbiorowej.

ZAŁĄCZNIK NR 3

do Układu Zbiorowego Pracy

dla Pracowników Zakładów Górniczych Węgla Brunatnego

ZASADY

wynagradzania członków drużyn ratowniczych

§ 1.

1. Niniejsze zasady dotyczą członków drużyn ratowniczych zakładów objętych Układem Zbiorowym Pracy, w których zorganizowane są służby ratownictwa górniczego, działające na podstawie przepisów w oparciu o "Prawo górnicze".
2. Drużynę ratowniczą zakładu górniczego stanowią ratownicy, mechanicy sprzętu ratowniczego, kierownicy stacji ratownictwa górniczego (kierownicy drużyn ratowniczych) i ich zastępcy.
3. Ratownikami górniczymi są pracownicy zakładów górniczych zarejestrowani w ewidencji drużyny ratowniczej, którzy:
 - 1) posiadają aktualne zaświadczenie ukończonego z wynikiem pozytywnym odpowiedniego kursu szkoleniowego z zakresu ratownictwa górniczego,
 - 2) posiadają aktualne świadectwo odbytego ratowniczego badania lekarskiego,
 - 3) odbyli przepisową liczbę ćwiczeń ratowniczych.
4. Mechanikami sprzętu ratowniczego są pracownicy zakładów górniczych wyznaczeni przez Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego na wniosek kierownictwa Kopalnianej Stacji Ratownictwa Górniczego (kierownika drużyny ratowniczej) i posiadający aktualne zaświadczenie ukończonego z wynikiem pozytywnym odpowiedniego kursu szkoleniowego z zakresu ratownictwa górniczego.
5. Kierownikiem Kopalnianej Stacji Ratownictwa Górniczego (kierownikiem drużyny ratowniczej) lub jego zastępcą jest osoba dozoru ruchu zakładu górniczego, wyznaczona przez Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego do sprawowania bezpośredniego kierownictwa drużyną ratowniczą i kopalnianą stacją ratownictwa górniczego oraz posiadającą aktualne zaświadczenie ukończonego kursu szkolenia z wynikiem pozytywnym.
6. Drużynę ratowniczą Centralnej Stacji Ratownictwa Górniczego stanowią ratownicy zawodowi Centralnej Stacji i specjaliści tej drużyny.
7. Zawodowymi ratownikami górniczymi są:
 - 1) pracownicy zakładów górniczych skierowani do zawodowego pogotowia CSRG i OSRG na okres 2 do 5 lat, w okresie pracy w tym pogotowiu,
 - 2) osoby kierownictwa oraz pracownicy inżynieryjno-techniczni Centralnej Stacji Ratownictwa Górniczego zatrudnieni na stanowiskach pracy uprawniających ich do kontroli i prowadzenia robót ratowniczych pod ziemią.

3) ratownicy górniczy - lekarze.

8. Specjalistami drużyny ratowniczej Centralnej Stacji Ratownictwa Górniczego są osoby posiadające szczególne kwalifikacje w zakresie zwalczania zagrożeń górniczych i prowadzenia akcji ratowniczych, powołane za ich zgodą do drużyny ratowniczej przez Dyrektora CSRG w porozumieniu z kierownictwem instytucji lub przedsiębiorstwa, w których specjaliści są zatrudnieni, a w odniesieniu do kierownictwa tych instytucji lub przedsiębiorstw w porozumieniu z bezpośrednimi przełożonymi tych osób.
9. Kwalifikacje i szczegółowe warunki wymagane od członków drużyn ratowniczych wymienionych w ust. 2 i 6 określa Centralna Stacja Ratownictwa Górniczego w oparciu o postanowienia rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 01.08.1969 r. (Dz.U. Nr 24, poz. 176).
10. Specjaliści drużyn ratowniczych, o których mowa w pkt. 8, wynagradzani są na podstawie umów zawieranych pomiędzy nimi a zakładami górniczymi.

§ 2.

1. Członkom drużyn ratowniczych, z wyjątkiem specjalistów, o których mowa w § 1, przysługuje stały miesięczny dodatek ratowniczy w wysokości 10 % średniego krajowego wynagrodzenia.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 nie przysługuje:
 - 1) w okresie zawieszenia w wykonywaniu obowiązków członka drużyny ratowniczej z jego winy,
 - 2) za miesiąc, w którym członek drużyny ratowniczej opuścił bez usprawiedliwienia wyznaczony dzień pracy.
3. W zakładach, w których w dniu wejścia w życie niniejszych zasad stały miesięczny dodatek ratowniczy jest wyższy niż określony w ust. 1. Dodatek ten pozostaje w dotychczasowej wysokości do czasu, gdy obliczony wg ust. 1 będzie korzystniejszy.

§ 3.

1. Za czas szkoleń kursowych z zakresu ratownictwa górniczego z oderwaniem od pracy, prowadzonych w CSRG i OSRG uczestnikom tych szkoleń przysługuje:
 - 1) wynagrodzenie jak za urlop wypoczynkowy,
 - 2) zwrot kosztów podróży, noclegów oraz diet wg zasad obowiązujących pracowników państwowych jednostek organizacyjnych z tytułu podróży służbowych na terenie całego kraju.

§ 4.

1. Za czas udziału w ćwiczeniach ratowniczych, członkom drużyn ratowniczych przysługuje wynagrodzenie obliczone jak za urlop wypoczynkowy.

2. Za każdą godzinę ćwiczeń w aparacie oddechowym, ratownikom przysługuje dodatek w wysokości 20 % stawki godzinowej wynikającej ze średniego krajowego wynagrodzenia.

§ 5.

1. Ratownikom i mechanikom sprzętu ratowniczego, zatrudnionym na stanowiskach robotniczych w zastępach dyżurujących w zakładzie górniczym w normalne dni pracy, przysługuje wynagrodzenie obliczone wg kategorii zaszeregowania górnika w ścianie, z wszystkimi obowiązującymi dodatkami oraz premią regulaminową.
2. Ratownikom oddelegowanym (z oddziałów), zatrudnionym w zastępach dyżurujących w zakładzie górniczym w normalne dni pracy, przysługuje wynagrodzenie obliczane wg wynagrodzenia od poniedziałku do piątku, otrzymanego za ostatni pełny przepracowany miesiąc na stanowisku przed oddelegowaniem, jednak nie mniej niż wynikające z ust. 1.
3. Pozostałym ratownikom i mechanikom sprzętu ratowniczego wchodzącym w skład służby ochrony p.pożarowej podziemnej części zakładu górniczego, zatrudnionym w normalne dni pracy przysługuje wynagrodzenie obliczone wg kategorii zaszeregowania o 1 mniejszą niż określona w ust. 1.
4. Zastępowemu w zastępie ratowniczym, przysługuje za czas pełnienia tej funkcji, wynagrodzenie obliczone wg kategorii o 1 wyższej niż określona w ust. 1. Zasada ta dotyczy także zastępowych w pogotowiach ratowniczych, o których mowa w § 6 ust. 1 i 5.
5. Członkom drużyn ratowniczych zatrudnionych w soboty, niedziele i dni ustawowo wolne od pracy przysługuje wynagrodzenie wg zasad ustalonych dla pracowników zatrudnionych w te dni pod ziemią.

§ 6.

1. Za określony harmonogramem czas pracy w górniczym pogotowiu ratowniczym, odbywanym w trybie skoszarowania przez okres 15-dniowy w okręgowych stacjach ratownictwa górniczego, członkowie drużyn ratowniczych, otrzymują z zakładu macierzystego:
 - 1) za każdą dobę pracy w pogotowiu od poniedziałku do piątku:
 - a) zatrudnieni na stanowiskach robotniczych - wynagrodzenie obliczone jak w § 5, powiększone o 75 %,
 - b) zatrudnieni na stanowiskach nierobotniczych - wynagrodzenie wg zasad obowiązujących w macierzystych zakładach pracy, powiększone o 75 %,
 - 2) za każdą dobę pracy w pogotowiu w soboty, niedziele i dni ustawowo wolne od pracy, wynagrodzenie określone w pkt. 1) powiększone o 100 % płacy zasadniczej.
2. Oprócz wynagrodzeń, o których mowa w ust. 1, członkom drużyn ratowniczych, za określony harmonogramem czas pracy w górniczym pogotowiu ratowniczym w okręgowych stacjach ratownictwa górniczego przysługuje:

- 1) zwrot kosztów przejazdu środkami komunikacji publicznej z siedziby zakładu pracy do OSRG i z powrotem, o ile przejazd nie nastąpił środkami zakładu pracy,
- 2) nocleg oraz całodienne wyżywienie o wartości co najmniej 4500 kalorii.
3. Przez określenie "za każdą dobę pracy w pogotowiu" rozumie się w zakresie obliczania wynagrodzenia, jedną dniówkę 8-mio godzinną.
4. Świadczenia wymienione w ust. 2 przysługują lekarzom za czas pełnienia dyżuru w pogotowiu, o którym mowa w ust. 1.
5. Za określony harmonogramem czas pracy w górniczym pogotowiu ratowniczym, pełnionym przez ratowników skierowanych do zawodowego pogotowia ratowniczego w CSRG i OSRG na okres do 5 lat, ratownicy ci otrzymują z zakładu macierzystego:
 - 1) za pracę od poniedziałku do piątku wynagrodzenie obliczone wg kategorii zaszeregowania górnika w ścianie lub zastępowego wraz z wszystkimi obowiązującymi dodatkami oraz premią regulaminową wg średniego wskaźnika dla zastępów dyżurujących w zakładzie górniczym,
 - 2) za pracę w soboty, niedziele i dni ustawowo wolne od pracy, wynagrodzenie określone w § 5 ust. 5,
 - 3) wynagrodzenie z Karty Górnika (obliczone wg zasad obowiązujących w macierzystych zakładach),
 - 4) stały miesięczny dodatek ratowniczy określony w § 2 ust. 1 lub 3 powiększony o 50 %,
 - 5) zwrot kosztów przejazdu wg zasad określonych w § 6 ust. 2 pkt. 1,
 - 6) diety wg ogólnie obowiązujących zasad,
 - 7) inne świadczenia i składniki wynagrodzenia obowiązujące w zakładzie macierzystym.
6. Ratownicy, o których mowa w ust. 5, otrzymują wynagrodzenie za godziny przepracowane zgodnie z opracowanym przez CSRG i OSRG harmonogramem pracy.
7. Mając na uwadze, że podstawą obliczenia wynagrodzenia za pracę w soboty, niedziele i dni ustawowo wolne od pracy, jest warunek przepracowania w miesiącu pełnej ilości godzin liczonych z dni normalnych, to w przypadku nie spełnienia tego warunku, ilość przepracowanych dniówek sobotnich i innych ustawowo wolnych od pracy, ulega obniżeniu o taką samą ilość godzin, jaka brakuje do pełnego czasu pracy w dniach normalnych.

§ 7.

1. Wszystkie osoby biorące udział w akcji ratowniczej w normalnym dniu pracy, bez względu na zajmowane stanowisko, otrzymują na podstawie "Karty udziału w akcji" za czas tej akcji:
 - 1) pracownicy na stanowiskach robotniczych wynagrodzenie obliczone wg § 5 ust. 1 oraz dodatkowe wynagrodzenie określone w § 8,
 - 2) pracownicy na stanowiskach nierobotniczych wynagrodzenie wg zasad obowiązujących w macierzystych zakładach oraz dodatkowe wynagrodzenie określone w § 8.

2. Za czas pracy związany z udziałem w akcji ratowniczej w soboty, niedziele i dni ustawowo wolne od pracy osobom, o których mowa w ust. 1:
- przysługuje na podstawie "Karty udziału w akcji" wynagrodzenie wg ogólnie obowiązujących zasad oraz wynagrodzenie określone w § 8.

§ 8.

1. Za udział w akcji ratowniczej w zakładzie górniczym, osobom wymienionym w § 7 ust. 1 przysługuje na podstawie "Karty udziału w akcji":
- 1) dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 0,7 % średniego krajowego wynagrodzenia, za każdą godzinę udziału w akcji,
 - 2) za każdą godzinę pracy w tlenowym aparacie roboczym w atmosferze niezdanej do oddychania przysługuje dodatkowo wynagrodzenie w wysokości 50 % wynagrodzenia określonego w punkcie 1,
 - 3) w zakładach, w których w dniu wejścia w życie zasad, wynagrodzenie to było wyższe od obliczonego w sposób określony w punkcie 1) i 2), pozostaje ono w dotychczasowej wysokości do czasu, gdy obliczone wynagrodzenie będzie korzystniejsze,
 - 4) wyżywienie w naturze o wartości kalorycznej nie mniejszej niż 4500 kalorii za każdy dzień udziału w akcji ale nie mniej niż za 8 godzin udziału w akcji.
2. Za każdą godzinę udziału w pracach profilaktycznych związanych z zapobieganiem zagrożeniom górniczym (pożarowym, metanowym, pyłowym i innym) członkom drużyn ratowniczych biorących udział w tych pracach przysługuje, na podstawie "Karty udziału w akcji" dodatek w wysokości 50 % wynagrodzenia określonego w § 8 ust. 1 pkt. 1.
Prace profilaktyczne wykonywane są na podstawie opracowanego programu tych prac.
3. Kierownictwo zakładu górniczego może przyznawać nagrody osobom wyróżniającym się w akcji ratowniczej i przy wykonywaniu prac profilaktycznych.

§ 9.

Przy obliczaniu okresów pracy wymaganych do uzyskania nagrody jubileuszowej, członkom drużyn ratowniczych, z wyjątkiem specjalistów, za każdy rok przynależności do tych drużyn zalicza się 1,66 roku pracy.