ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY
DLA PRACOWNIKÓW ENEA WYTWARZANIE SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ

CZĘŚĆ OGÓLNA UKŁADU

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników ENEA Wytwarzanie Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością 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 ENEA Wytwarzanie Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością wykonujący pracę, a w części dotyczącej działalności socjalno – bytowej również emeryci i renciści – byli pracownicy Elektrowni, z zastrzeżeniem ust. 3 poniżej.

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 ENEA Wytwarzanie z ograniczoną odpowiedzialnością z wyłączeniem:

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 ENEA Wytwarzanie Spółka z ograniczona odpowiedzialnością oraz Głównego Księgowego w części dotyczącej zasad wynagradzania uregulowanych odrębnymi przepisami[1].

Art. 2

Ilekroć w Układzie jest mowa o:

1) **Układzie** – rozumie się przez to Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników ENEA Wytwarzanie Spółka z ograniczona odpowiedzialnością,

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 ENEA Wytwarzanie Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością 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 właściwej ustawy z dnia 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę wraz z aktami wykonawczymi do tej ustawy,

[1] zmiana dotyczy art. 1, która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 15 z dnia 19.11.2019 r. w § 2.

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,

11) **normalnym wynagrodzeniu** – rozumie się przez to wynagrodzenie, które Pracownik otrzymuje stale i systematycznie, obejmujące wynagrodzenie zasadnicze, wynikające z kategorii osobistego zaszeregowania 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. we właściwej ustawie o dniach wolnych od pracy - 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. *Pracodawca wypłaca wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia związane z pracą w formie bezgotówkowej, bezpośrednio na rachunek bankowy wskazany przez pracownika*[2].
2. Wysokość zarobków Pracowników objęta jest tajemnicą.
3. Pracownikom zatrudnionym przy obliczaniu i wypłacaniu wynagrodzenia nie wolno bez zgody Pracownika ujawniać wysokości jego wynagrodzenia.
4. Pracodawca na żądanie Pracownika jest zobowiązany udostępnić mu do wglądu dokumenty, na podstawie których obliczone zostało jego wynagrodzenie.
5. Z zachowaniem zasady określonej w ust. 1, upoważnieni przedstawiciele Związków Zawodowych mogą uzyskać informację o indywidualnych zarobkach za pisemną zgodą danego Pracownika.

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 trzyzmianowym, w czterobrygadowej lub podobnej organizacji czasu pracy - oprócz niedziel i świąt dniami wolnymi od pracy są Dzień Energetyka, sobota*[3].
3. Czas pracy według harmonogramu Pracowników zatrudnionych w systemie trzyzmianowym, w czterobrygadowej lub podobnej organizacji czasu pracy nie może przekroczyć 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym.
4. Zasady stosowania czterobrygadowej organizacji pracy określa **załącznik nr 1** do Układu.

---

[2] zmiana dotyczy art. 5 ust. 1 , która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 4 z dnia 01.04.2011 r. w §1 ust. 1.

[3] zmiana dotyczy art. 6 ust. 2 , która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 4 z dnia 01.04.2011 r. w §2 ust. 1.

5. Pracownikowi zatrudnionemu w systemie trzyzmianowym, 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.
6. Dla Pracowników zatrudnionych w systemie trzyzmianowym, 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.
7. Dzień 14 sierpnia jest Dniem Energetyka – branżowym świętem energetyków. Jest to dzień wolny od pracy.
8. Za czas pracy uznaje się czas pozostawania 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.
9. 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 nieusprawiedliwioną, za którą Pracownik ponosi konsekwencje określone przepisami prawa pracy, chyba że usprawiedliwił nieobecność w pracy, zgodnie z przepisami.
10. 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.
11. 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 trzyzmianowym, 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 PRACOWNICZE[4]

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 trzyzmianowym, 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.
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.

Art. 9a

1. Pracodawca zobowiązuje się udzielać Pracownikom posiadającym staż pracy u Pracodawcy, corocznie, dodatkowego płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze wynoszącym:

1) 1 dzień urlopu po przepracowaniu 20 lat u Pracodawcy,

2) 2 dni urlopu po przepracowaniu 30 lat u Pracodawcy.

2. Do urlopu, o którym mowa w ust. 1 niniejszego paragrafu stosuje się przepisy prawa dotyczące urlopu wypoczynkowego[5].

Art. 9b

1. Każdy Pracownik po przepracowaniu łącznie 25 lat u Pracodawcy nabywa prawo do dodatkowego, 5 dniowego urlopu zdrowotnego płatnego jak za urlop wypoczynkowy.

---

[4] zmiana dotyczy zmiany nazwy Rozdziału III, która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 15 z dnia 19.11.2019 r. w § 5.

[5] zmiana dotyczy art. 9a, która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 15 z dnia 19.11.2019 r. w § 6.

*2. Pracownikowi takiemu przysługiwać będzie dodatkowe świadczenie w wysokości 50% kwoty podstawowej określonej w **Załączniku Nr 5** do Regulaminu Z.F.Ś.S obowiązującego u Pracodawcy z roku poprzedzającego rok, w którym wykorzystano urlop zdrowotny.*

3. Dodatkowe świadczenie płatne jest za miesiąc, w którym wykorzystano urlop zdrowotny. Prawo do urlopu zdrowotnego przysługuje uprawnionemu Pracownikowi raz na pięć lat[6].

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.

[6] zmiana dotyczy art. 9b, która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 15 z dnia 19.11.2019 r. w § 7.

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:
   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 trzyzmianowym, 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 zaszeregowania oraz stawki wynagrodzenia zasadniczego, a także powierzenie odpowiedniego stanowiska następuje na podstawie 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 przeszeregowania Pracowników określa **załącznik nr 4** do Układu.
2. Zasady awansowania Pracowników określa **załącznik nr 5** do Układu.

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. 17a

1. Pracownikom przysługuje premia roczna stanowiąca 8,5% rocznego funduszu wynagrodzeń z roku ubiegłego na zasadach określonych w Regulaminie Premii Rocznej obowiązującym u Pracodawcy.

2. Pracodawca wypłaci każdemu pracownikowi premię z okazji Dnia Energetyka w wysokości 20% średniego miesięcznego wynagrodzenia w przedsiębiorstwie z roku poprzedniego, w terminie do 14 sierpnia każdego roku.

3. Pracodawca może wystąpić do Zgromadzenia Wspólników Spółki z wnioskiem o dokonanie podziału zysku netto przewidującego wypłatę nagrody dla pracowników Spółki.

4. Nagroda z zysku będzie płatna w terminie 30 dni od dnia zakończenia Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników, o którym mowa w ust. 3 powyżej.

5. Regulamin podziału nagrody z zysku zostanie opracowany w porozumieniu ze Związkami Zawodowymi[7].

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.
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.

[7] zmiana dotyczy art. 17 a, która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 15 z dnia 19.11.2019 r. w § 8.

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 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 22.00 a 6.00.

4. Pora nocna dla kierowców wykonujących przewóz drogowy, zatrudnionych na podstawie stosunku pracy w ENEA Wytwarzanie Sp. z o. o. obejmuje 4 godziny pomiędzy godziną 2:00 a 6:00. Ustalona w zdaniu poprzednim pora nocna ma zastosowanie wyłącznie do celów ustalenia czasu pracy kierowców.

Art. 23

1. Za każdą godzinę pełnienia pogotowia technicznego (domowego) przysługuje Pracownikowi dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 17% stawki godzinowej wynikającej ze średniego wynagrodzenia zasadniczego u Pracodawcy[8].

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.

[8] zmiana dotyczy art. 23 ust. 1, która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 21 z dnia 03.08.2023 r. w § 2.

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,
   4) 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.

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 wadliwe 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.
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 PUZP.
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.

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 osobie, która pokryła koszty pogrzebu i udokumentowała poniesione koszty w formie rachunków, faktur, zaświadczeń*[9].

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.

[9] zmiana dotyczy art. 34 ust. 2, która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 4 z dnia 01.04.2011 r. w § 3 ust.1.

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 aktualnego orzeczenia/zaświadczenia lekarskiego odbywa się poza przysługującym pracownikowi urlopem wypoczynkowym, tj. w ramach płatnego urlopu dodatkowego[10]. Koszty pobytu i przejazdu pokrywa Pracodawca.

ROZDZIAŁ VI
ZASADY KSZTAŁTOWANIA WARUNKÓW PRACY

Art. 36

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.
4. *Na terenie zakładów pracy Pracodawcy obowiązuje bezwzględny zakaz spożywania alkoholu, używania narkotyków lub innych środków działających podobnie do alkoholu. Pracownikom zabrania się stawania do pracy, wykonywania pracy lub przebywania na terenie zakładu pracy w stanie po użyciu alkoholu, narkotyków, lub innych środków działających podobnie do alkohol, lub w stanie nietrzeźwości*[11].

---

[10] zmiana dotyczy art. 35, która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 4 z dnia 01.04.2011 r. w § 3 ust. 2.

[11] zmiana dotyczy art. 36 ust.4, która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 20 z dnia 12.07.2023 r. w § 1 ust. 1.

5. Wprowadza się prewencyjną kontrolę trzeźwości obejmującą wszystkich Pracowników Pracodawcy. Sposób przeprowadzenia kontroli trzeźwości pracowników, czas i częstotliwość jej przeprowadzenia określa „Procedura przeprowadzania badania stanu trzeźwości i obecności środków działających podobnie do alkoholu pracowników" stanowiąca ***załącznik nr 17*** *do Układu*[12].

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.

[12] zmiana dotyczy art. 36 ust.5, która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 20 z dnia 12.07.2023 r. w § 1 ust. 2.

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.

Art. 43a

1. Pracodawca zobowiązuje się, stosownie do potrzeb i sytuacji ekonomicznej, do systematycznego organizowania szkoleń dla Pracowników. Pracodawca zobowiązuje się, że każdego roku - w terminie do 31 marca będzie konsultował ze Związkami Zawodowymi plan szkoleń na dany rok kalendarzowy.

2. Cele szkoleń organizowanych przez Pracodawcę są następujące :

1) rozwój Spółki,
2) poprawa efektywności pracy,
3) podwyższenie kwalifikacji zawodowych pracowników z uwzględnieniem potrzeb Pracodawcy,
4) utworzenie niezbędnych rezerw kwalifikacji zawodowych pośród pracowników, dla realizacji celów Pracodawcy,
5) utrzymywanie posiadanych przez Pracowników uprawnień i certyfikacji niezbędnych na zajmowanych u Pracodawcy stanowiskach.

3. Koszty szkoleń, przekwalifikowań oraz egzaminów związanych z uzyskaniem lub przedłużeniem uprawnień lub certyfikacji, o których mowa w ust. 1 pkt 5 niniejszego artykułu zostaną pokryte przez Pracodawcę[13].

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.
3. *Pracodawca gwarantuje Pracownikom bezpłatną opiekę medyczną w zakresie świadczeń profilaktycznych oraz dodatkowych, a także udział w bezpłatnych programach profilaktycznych i szczepieniach ochronnych. Ich rodzaj i zakres Pracodawca będzie uzgadniał ze Związkami Zawodowymi, w terminie do końca roku kalendarzowego poprzedzającego rok, w którym upływa okres obowiązywania umowy z właściwą placówką medyczną, kierując się dotychczasowymi zasadami stosowanymi u Pracodawcy w tym zakresie*[14].

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.
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.

---

[13] zmiana dotyczy art. 43 a, która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 15 z dnia 19.11.2019 r. w § 10.

[14] zmiana dotyczy art. 44 ust. 3, która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 15 z dnia 19.11.2019 r. w § 11.

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, nienarażającej 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. Pracodawca powinien zatrudnić osoby przebywające na okresowej rencie zdrowotnej, które po jej zakończeniu nie będą miały przeciwwskazań do podjęcia pracy na ostatnio zajmowanym stanowisku.

2. Osoby, o których mowa w ust. 1 powyżej, zatrudnione zostaną w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku o ponowne zatrudnienie, na stanowisku zajmowanym przed rozwiązaniem umowy o pracę lub na innym, odpowiadającym stanowi zdrowia i kwalifikacjom Pracownika, pod warunkiem, że Pracodawca będzie dysponował wolnymi stanowiskami pracy a Pracownik będzie spełniał wymogi kwalifikacyjne niezbędne do pracy na tym stanowisku.

3. Pracodawca, na podstawie orzeczenia lekarskiego, przenosi do odpowiedniej pracy Pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu

przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Jeżeli przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia lub innych świadczeń ze stosunku pracy, Pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy przez okres przeniesienia, nie dłużej jednak niż przez okres 12 miesięcy, chyba, że wypadek przy pracy powstał z wyłącznej winy Pracownika. W takim przypadku dodatek wyrównawczy się nie należy.

4. Na uzasadniony wniosek Związków Zawodowych Pracodawca może przedłużyć okres otrzymywania przez Pracownika dodatku wyrównawczego[15].

ROZDZIAŁ VIII

WARUNKI DZIAŁALNOŚCI SOCJALNO – BYTOWEJ ORAZ ZRÓWNOWAŻNONY ROZWÓJ REGIONU KOZIENICKIEGO[16]

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, w dwuipółkrotnej wysokości*[17].
5. Zasady wykorzystywania środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych reguluje obowiązujący u Pracodawcy Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.
6. *Pracodawca zobowiązuje się do kontynuowania dotychczasowych działań na rzecz finansowego i rzeczowego wsparcia kultury, oświaty, opieki zdrowotnej, kultury fizycznej*

---

[15] zmiana dotyczy art. 47, która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 15 z dnia 19.11.2019 r. w § 13.

[16] zmiana dotyczy zamiany nazwy Rozdziału VIII, która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 15 z dnia 19.11.2019 r. w § 12.

[17] zmiana dotyczy art. 48 ust. 4, która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 8 z dnia 19.02.2014 r. w § 5.

i gospodarki, które będą wzmacniać wizerunek Enea Wytwarzanie spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w jej otoczeniu społeczno-gospodarczym[18].

7. Pracodawca może finansowo wspierać Klub Sportowy "Energia Kozienice" (Klub), w wymiarze nie wpływającym w sposób istotny na wynik finansowy Pracodawcy. Warunkiem niezbędnym rozpatrzenia wniosku o finansowanie i ewentualnej akceptacji jest przedstawienie Pracodawcy dokumentów określających sposób i cel zagospodarowania środków wraz z planowanymi efektami oraz zobowiązanie do przedstawienia Pracodawcy sprawozdania z wydatkowania środków po zakończeniu okresu rozliczeniowego[19].

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.

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.

[18] zmiana dotyczy art. 48 ust. 6, która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 15 z dnia 19.11.2019 r. w § 14.

[19] zmiana dotyczy art. 48 ust. 7, która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 15 z dnia 19.11.2019 r. w § 14.

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.

Art. 54a)

Pracodawca zobowiązuje się nie dokonywać żadnych czynności, których celem lub skutkiem byłoby rozwiązanie działających w Spółce organizacji samopomocy finansowej dla pracowników oraz emerytów i rencistów - byłych pracowników Spółki, w szczególności Pracowniczej Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej, zgodnie z obowiązującym Statutem Kasy oraz ich Regulaminem[20].

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 (PZKP) zgodnie z odrębnymi przepisami oraz pokryje koszty jej obsługi bankowej i księgowej na dotychczasowych zasadach*[21].
2. Pracodawca obowiązany jest do nieodpłatnego potrącania i przekazywania na konto związku zawodowego składek członkowskich Pracowników będących członkami związku zawodowego, wskazanych przez zakładową organizację związkową na podstawie oświadczeń poszczególnych Pracowników wyrażających zgodę na te potrącenia.

---

[20] zmiana dotyczy art. 54a, która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 15 z dnia 19.11.2019 r. w § 15.

[21] zmiana dotyczy art. 56, która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 15 z dnia 19.11.2019 r. w § 16.

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. 57a)

Szczegółowe zasady stabilizacji zatrudnienia pracowników i wypłaty odpraw dodatkowych określa ***załącznik nr 16*** *do niniejszego Układu*[22].

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.

[22] zmiana dotyczy art. 57 a), która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 15 z dnia 19.11.2019 r. w § 17.

3. *Rozwiązanie na mocy porozumienia Stron oraz wypowiedzenie Układu, o którym mowa w ust. 2 pkt 2, następuje z zachowaniem formy pisemnej*[23]. 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.

Art. 60

Integralną część Układu stanowią **załączniki od nr 1 do nr 17.**

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. Przepisy niniejszego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w tekście jednolitym wchodzą w życie z dniem 01.01.2024 r.

ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.
Prezes Zarządu
Zbigniew Piętka

ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.
Wiceprezes Zarządu
ds. Pracowniczych
Sławomir Zielony

Międzyzakładowy Związek Zawodowy Energetyków w ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.
PRZEWODNICZĄCY
Dariusz Sądurski

MIĘDZYZAKŁADOWY ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW ZMIANOWYCH w ENEA Wytwarzanie Sp. z o.o.
PRZEWODNICZĄCY
Sławomir Lustyk

Międzyzakładowy Związek Zawodowy Energetyków w ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.
WICEPRZEWODNICZĄCY
Sebastian Bieniek

MIĘDZYZAKŁADOWY ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW ZMIANOWYCH w ENEA Wytwarzanie Sp. z o.o.
WICEPRZEWODNICZĄCY
Anna Wesołowska

NSZZ „Solidarność" przy ENEA Wytwarzanie Sp. z o.o.
PRZEWODNICZĄCY
Komisji Międzyzakładowej
Jacek Bolek

NSZZ „Solidarność" przy ENEA Wytwarzanie Sp. z o.o.
WICEPRZEWODNICZĄCY
Komisji Międzyzakładowej
Marcin Ogórek

[23] zmiana dotyczy art. 59 ust. 3, która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 4 z dnia 01.04.2011 r. w § 4.

Załącznik nr 1

ZASADY STOSOWANIA CZTEROBRYGADOWEJ ORGANIZACJI CZASU PRACY

1. Praca w systemie trzyzmianowym, 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 trzyzmianowym, 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 stałym wskaźnikiem od miesięcznej stawki osobistego zaszeregowania i premii miesięcznej, o którym mowa w ust. 8*[24].
7. Dodatek ryczałtowy zastępuje dopłaty za każdą godzinę pracy w soboty i niedziele.
8. *Wskaźnik dodatku ryczałtowego wynosi 0,264*[25].
9. Pracownikom zatrudnionym w systemie trzyzmianowym, 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.

---

[24] zmiana dotyczy ust. 6, która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 23 z dnia 14.11.2023 r. w § 1.

[25] zmiana dotyczy ust. 8, która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 23 z dnia 14.11.2023 r. w § 1.

10. Przysługujące Pracownikowi dodatkowe dni wolne od pracy, o których mowa w ust. 9, powinny być udzielane na bieżąco, proporcjonalnie do ilości przepracowanych miesięcy.
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 trzyzmianowym, 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 trzyzmianowym, 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.

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 wprowadza 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. W przypadku, gdy Pracownik znajduje się w 23 kategorii zaszeregowania określonej w Tabeli rozpiętości punktowych dla poszczególnych kategorii zaszeregowania, o której mowa w ust. 4* ***załącznika nr 3****, wynagrodzenie Pracownika zwiększa się do maksymalnej ilości punktów w kategorii 23 oraz powiększa się o różnicę wynikającą z maksymalnej ilości punktów w kategorii 23 i średniej ilości punktów w kategorii 23*[26].
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.

[26] zmiana dotyczy ust. 4 pkt 3), która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 21 z dnia 03.08.2023 r. w § 3.

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,
   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 z kategorią zaszeregowania od 5 do 10*[27],
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 *Dyrektora Pionu*[28], 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 Dyrektora Pionu, aż do uzyskania kategorii podstawowej. Kategorię podstawową może otrzymać nie wcześniej niż po upływie okresu wymaganego Taryfikatorem stanowisk pracy,
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 Dyrektora Pionu, aż do uzyskania kategorii podstawowej. Kategorię podstawową może otrzymać nie wcześniej niż po upływie okresu wymaganego Taryfikatorem

[27] zmiana dotyczy ust. 11 pkt 1), która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 3 z dnia 14.09.2009 r. w § 1 ust. 2.

[28] zmiana dotyczy ust. 11 pkt 3), która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 4 z dnia 01.04.2011 r. w § 5.

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 Dyrektora Pionu, aż do uzyskania kategorii podstawowej,
8) W przypadkach nietypowych wysokość kategorii i sposób awansowania ustalają Pracodawca, na wniosek Dyrektora Pionu.

12. *Strony ustalają, iż:*
    1) *w przypadku konieczności obsadzania nowych stanowisk pracy w zakładach pracy Pracodawcy, w pierwszej kolejności obsadzone one będą przez już zatrudnionych pracowników, po uprzednim dokonaniu przeszkolenia i przekwalifikowania, pod warunkiem, iż posiadane przez Pracownika wykształcenie i doświadczenie umożliwiają mu pracę na nowym stanowisku po odbyciu przeszkolenia trwającego nie dłużej niż 3 miesiące,*
    2) *Pracodawca będzie konsultował ze Związkami Zawodowymi przeszkolenia lub przekwalifikowania pracowników, o których mowa w ust. 12 pkt 1) powyżej,*
    3) *Pracodawca zobowiązuje się do realizowania wszechstronnych programów szkoleniowych dla Pracowników oraz do kierowania tych Pracowników na studia lub studia podyplomowe, jeżeli kwalifikacje, kompetencje i zaangażowanie Pracownika zapewniają ukończenie studiów lub szkolenia w czasie przewidzianym programem, zaś kierunek studiów bądź zakres szkolenia dostosowane będą do potrzeb Pracodawcy. Zasady wzajemnych zobowiązań Pracodawcy i Pracownika, wynikających ze skierowania Pracownika na studia lub szkolenia, regulowane będą w odpowiednich umowach cywilno-prawnych,*
    4) *Przemieszczanie Pracowników w ramach struktury organizacyjnej Pracodawcy będzie dokonywane zgodnie z przepisami prawa*[29].

[29] zmiana dotyczy ust. 12, która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 15 z dnia 19.11.2019 r. w § 19.

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 *17,8553 zł*[30].
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.

[30] zmiana dotyczy ust. 2, która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 8 z dnia 19.02.2014 r. w § 1.

Tabela nr 1: Tabela rozpiętości punktowych dla poszczególnych kategorii zaszeregowania[31].

Kategoria zaszeregowania	Ilość punktów w kategorii		
	minimalna	średnia	maksymalna
5	254,64	261,63	268,63
6	269,63	276,63	283,63
7	284,63	291,63	298,63
8	299,63	306,63	313,63
9	314,63	321,63	328,63
10	329,63	339,13	348,63
11	349,63	359,13	368,63
12	369,63	379,13	388,63
13	389,63	399,13	408,63
14	409,63	419,13	428,63
15	429,63	439,13	448,63
16	449,63	459,13	468,63
17	469,63	479,13	488,63
18	489,63	499,13	508,63
19	509,63	519,13	528,63
20	529,63	541,63	553,63
21	554,63	566,63	578,63
22	579,63	594,13	608,63
23	609,63	624,13	638,63

[31] zmiana dotyczy Tabeli nr 1, która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 22 z dnia 12.09.2023 r. w § 2.

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.

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.

Załącznik Nr 6

ZASADY PRZYZNAWANIA 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 usprawnionych 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/sekcji*[32]	15-24
5.	główny specjalista starszy mistrz kierownik bloku	14-20
6.	dyspozytor remontów starszy inspektor nadzoru inspektor nadzoru mistrz	10-18
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.	brygadzista	8-10

[32] zmiana dotyczy stanowiska kierownik działu/sekcji, która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 4 z dnia 01.04.2011 r. w § 7.

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 dla uprawnionych Pracowników*[33].
2. Wysokość funduszu premiowego oraz terminy jego uruchomienia ustala Pracodawca w zależności od:
   1) realizacji i 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) i sumy miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego uprawnionych Pracowników*[34].
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.

[33] zmiana dotyczy ust. 1, która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 8 z dnia 19.02.2014 r. w § 3.

[34] zmiana dotyczy ust.3, która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 8 z dnia 19.02.2014 r. w § 4.

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 „żywioł", „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", zatwierdzony 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 stawił się do pracy na wezwanie lub znajdował się w stanie wykluczającym natychmiastową gotowość wykonania poleceń przełożonych.

Załącznik Nr 9

ZASADY PRZYZNAWANIA DODATKOWEGO WYNAGRODZENIA ZA PRACE WYKONYWANE W WARUNKACH SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA, SZCZEGÓLNIE UCIĄŻLIWYCH 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 pomieszczeniach i obiektach, w których występuje narażenie na nadmierne zapylenie wg wykazu sporządzonego i aktualizowanego przez działającą u Pracodawcy Komisję BHP*[35],
   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,
      — 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 miesiące 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

[35] zmiana dotyczy ust. 3, pkt. 1), która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 4 z dnia 01.04.2011 r. w § 8 ust. 1.

u Pracodawcy Komisję BHP,

6) *przy obsłudze elektronicznych monitorów ekranowych*[36].

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: KZL, TRT, FHC*[37],
   - *stanowiska pracy z olejem opałowym ciężkim (mazutem) w wydziale/oddziale: TRW, TWN, TRP, TRK*[38],
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 szczególne niebezpieczne zalicza się prace:

1) na wysokości powyżej 2 m poza poziomami i podestami stałymi, dostępnymi ze schodów w wykopach o głębokości przekraczającej 2 m,
2) związane z wytwarzaniem, stosowaniem, magazynowaniem i transportowaniem gazów i materiałów wybuchowych, dotyczy to:
   - *magazynowania wodoru*[39],

---

[36] zmiana dotyczy ust. 3 pkt. 6, która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 24 z dnia 09.01.2024 r. w § 1.

[37] zmiana dotyczy ust. 4 pkt. 1 odnośnik 5, która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 4 z dnia 01.04.2011 r. w § 8 ust. 4 a).

[38] zmiana dotyczy ust. 4 pkt. 1 odnośnik 6, która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 4 z dnia 01.04.2011 r. w § 8 ust. 4 b).

[39] zmiana dotyczy ust. 5 pkt. 2 odnośnik 1, która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 4 z dnia 01.04.2011 r. w § 8 ust. 5.

- wydawców magazynu gazów,
- kierowców samochodów i wózków przewożących-gazy,
- 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 1, pkt 5 i ust 4 pkt 2 oraz przedkłada je do 30 stycznia każdego roku celem zatwierdzenia przez Prezesa Zarządu[40].

12. *Niezależnie od postanowień ust. 11 w przypadku. gdy komisja BHP stwierdzi, że dane objęte wykazami, o których mowa w ust. 3 pkt 1, 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*[41].

[40] zmiana dotyczy ust. 11, która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 4 z dnia 01.04.2011 r. w § 8 ust. 2.

[41] zmiana dotyczy ust. 12, która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 4 z dnia 01.04.2011 r. w § 8 ust. 3.

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 wynagrodzenie 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% x [(DR-SiN)/N].
7. *Kwota tego dodatku będzie wypłacana począwszy od dnia 1 stycznia 2010 roku w równych, miesięcznych kwotach stanowiących 1/12 dodatku specjalnego wyliczonego według wzoru określonego w ust. 6 na dany rok w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę*[42].

[42] zmiana dotyczy ust. 7, która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 3 z dnia 14.09.2009 r. w § 1 ust. 3.

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.
2	Dodatkowe wynagrodzenie dla Radców prawnych z tytułu zastępstwa sądowego, w wysokości zasądzonej przeczeniem sądu, jeżeli koszty te zostały ściągnięte od strony przeciwnej.	Ustawa z dnia 06.07.1982 r. o radcach prawnych.
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.
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.

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.

Załącznik Nr 12

ZASADY PRZYZNAWANIA 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 ENEA Wytwarzanie spółka z ograniczoną odpowiedzialnością 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) *poprzednie okresy pracy u Pracodawcy na podstawie umów o pracę zawieranych na czas określony*[43],
   5) *okres nauki w przyzakładowej szkole zawodowej i odbywanej praktyki zawodowej w ramach umowy o pracę u Pracodawcy*[44].
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, z zastrzeżeniem ust. 2 pkt 5*[45],
   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

[43] zmiana dotyczy ust. 2 pkt 4), która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 17 z dnia 16.02.2022 r. w § 1 ust. 1.

[44] zmiana dotyczy ust. 2 pkt 5), która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 17 z dnia 16.02.2022 r. w § 1 ust. 2.

[45] zmiana dotyczy ust. 3 pkt 1), która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 17 z dnia 16.02.2022 r. w § 1 ust. 3.

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,
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. *Pracownicy, którym do dnia wejścia w życie ZUZP z dnia 6 sierpnia 2007 roku dla Pracowników ENEA Wytwarzanie spółka z ograniczoną odpowiedzialnością ustanowiono prawo do dodatku za staż pracy uwzględniający wszystkie okresy jej świadczenia, zachowują uprawnienie w tym zakresie*[46].

14. Układ nie przewiduje trybu wyjątkowego zaliczania okresu zatrudnienia do okresu uprawniającego do dodatku stażowego.

[46] zmiana dotyczy ust. 13 , która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 1 z dnia 15.01.2008 r. w § 1 ust. 3 pkt 2).

Załącznik Nr 13

ZASADY PRZYZNAWANIA 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, z zastrzeżeniem ust. 5 pkt 7*[47],
   3) okresu urlopu bezpłatnego,
   4) okresu pobierania renty z tytułu niezdolności do pracy [48].
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

[47] zmiana dotyczy ust. 3 pkt 2, która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 17 z dnia 16.02.2022 r. w § 1 ust. 4.

czas określony, poprzedzające trwający stosunek pracy.

7) *okres nauki w przyzakładowej szkole zawodowej i odbywanej praktyki zawodowej w ramach umowy o pracę u Pracodawcy*[49].

6. Do okresu pracy w pozostałych zakładach pracy zalicza się:
   1) zakończone okresy zatrudnienia wymienione w ust. 2, z zastrzeżeniem ust. 3,
   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

[49] zmiana dotyczy ust. 5 pkt 7, która została wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 17 z dnia 16.02.2022 r. w § 1 ust. 5.

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.

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.

Załącznik Nr 14

ZASADY PRZYZNAWANIA 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 podatki oraz składki należne i pobrane 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.
9. Na Pracodawcy ciąży obowiązek informowania Pracowników oraz członków rodzin Pracownika o przysługujących im świadczeniach emerytalno-rentowych

Załącznik Nr 15

SZCZEGÓŁOWY ZAKRES UPRAWIEŃ ZAKŁADOWYCH ORGANIZACJI ZWIĄZKOWYCH.

1. Pracodawca zobowiązuje do utrzymywania warunków, w których działają Związki Zawodowe tak, aby mogły spełniać swoją rolę, w oparciu o obowiązujące w tym zakresie przepisy.

2. Pracodawca zobowiązuje się, że umożliwi odbywanie zebrań organów statutowych Związków Zawodowych w godzinach pracy z tym, że posiedzenia Zarządów każdej Zakładowej Organizacji Związkowej odbywać się będą przeciętnie jeden raz w miesiącu/ nie więcej niż 15 razy w roku, zaś Zebrania Delegatów nie częściej niż dwa razy w roku. Pracownikom uczestniczącym w tych zebraniach przysługiwać będzie zwolnienie od pracy na czas nie dłuższy niż cztery godziny robocze, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

3. Pracodawca zapewni Związkom Zawodowym współudział w tworzeniu korzystnych warunków pracy, bytu i wypoczynku pracowników. Uprawnienia Związków Zawodowych obejmują w szczególności prawo do:

1) zajmowania stanowiska wobec Pracodawcy w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw pracowników,

2) sprawowania kontroli nad przestrzeganiem w Spółce przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów oraz zasad BHP,

3) konsultacji w zakresie programu szkoleń w dziedzinie BHP,

4) kierowania działalnością społecznej inspekcji pracy i współdziałania z PIP.

4. Pracodawca corocznie przedstawiać będzie organom statutowym Zakładowych Organizacji Związkowych:

1) zbadane przez biegłego rewidenta i zatwierdzone przez Zgromadzenie Wspólników roczne sprawozdania finansowe oraz sprawozdanie z działalności Spółki w danym roku obrotowym,

2) kwartalne wykonanie funduszu wynagrodzeń,

3) informacje o stanie, strukturze i przewidywanych zmianach zatrudnienia oraz działaniach mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia,

4) informacje rozumiane jako zbiór danych dotyczących przeprowadzonych szkoleń, płac, ochrony zdrowia i BHP.

5. Organy statutowe Zakładowych Organizacji Związkowych a także każdy członek Związku Zawodowego, który z związku lub przy okazji swego uczestnictwa w Związku Zawodowym wszedł w posiadanie informacji stanowiących tajemnicę Przedsiębiorstwa, zobowiązani

są i zobowiązują się do zachowania w tajemnicy tych danych, w szczególności zaś danych wynikających ze sprawozdań oraz informacji, o których mowa w ust. 4 powyżej oraz do wykorzystywania tych danych wyłącznie w celu prowadzenia rzeczowych i rzetelnych rokowań z Pracodawcą.

6. *Pracodawca zobowiązuje się do przedkładania Zakładowym Organizacjom Związkowym w terminie do końca stycznia każdego roku - propozycji przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia na ten rok, wraz z uzasadnieniem stosownie do aktualnej sytuacji ekonomiczno-finansowej przedsiębiorstwa Pracodawcy. Strony w dobrej wierze będą negocjować propozycję przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia na dany rok, tak by osiągnąć w tej mierze porozumienie do końca lutego.*
7. *Pracodawca zobowiązuje się przedstawiać do konsultacji ze Związkami Zawodowymi:*
   a) *propozycje taryfikatora stanowisk pracy;*
   b) *propozycje optymalnego poziomu zatrudnienia na danym stanowisku pracy, uwzględniające taką organizację pracy, która zapobiegać będzie łączeniu miejsc oraz stanowisk pracy.*
8. *Pracodawca informuje Związki Zawodowe o:*
   a) *Propozycji nowej struktury organizacyjnej;*
   b) *Propozycji wysokości wynagrodzeń pracowników na nowoutworzonych stanowiskach pracy.*
9. *Pracodawca zobowiązuje się do nie dokonywania żadnych czynności rozporządzających środkami trwałymi służącymi działalności socjalnej należącymi do Pracodawcy (sprzedaż, dzierżawa, wniesienie aportem itp.) bez wcześniejszych konsultacji ze Związkami Zawodowymi.*
10. *Pracodawca zapewni każdej Zakładowej Organizacji Związkowej nieodpłatnie następujące świadczenia:*
    1) *nie mniej niż dwa pomieszczenia biurowe, w siedzibie Pracodawcy o powierzchni nie mniejszej niż zajmowana w dniu wejścia w życie niniejszego Załącznika;*
    2) *meble, urządzenia biurowe oraz sprzęt komputerowy w ilości nie mniejszej asortymencie nie węższym niż w dniu wejścia w życie niniejszego Załącznika;*
    3) *po jednej linii telefonicznej i stacjonarnym aparacie telefonicznym na każde z pomieszczeń, ale nie więcej niż dwa, w tym jeden z faxem;*
    4) *dwa telefony komórkowe;*
    5) *materiały biurowe i informatyczne według składanego zapotrzebowania;*
    6) *gablotę do publikacji ogłoszeń i informacji związkowych;*
    7) *możliwość przekazywania informacji za pośrednictwem istniejącej wewnętrznej sieci radiowej Pracodawcy oraz Intranetu działającego u Pracodawcy;*

8) *możliwość zamieszczania własnych publikacji w firmowych periodykach, magazynach i informatorach w rozmiarach nie przekraczających 20% powierzchni publikatora pozostającej w dyspozycji Pracodawcy; treść materiałów przeznaczonych do publikacji dotyczyć będzie spraw związkowych lub pracowniczych, zaś informacje prezentowane będą w sposób rzetelny;*
9) *prenumeratę wydawnictw prasowych - gazet codziennych oraz innych periodyków wskazanych przez każdą organizację związkową.*

11. *Pracodawca zobowiązuje się do nieodpłatnego:*
    1) *umożliwienia korzystania przez Związki Zawodowe na zasadach przyjętych dla pozostałych Pracowników ze stanowiących własność Pracodawcy urządzeń poligraficznych, z tym że łączna ilość reprodukowanych stron nie może przekroczyć 100 stron miesięcznie na każdy związek; niewykorzystany w danym miesiącu limit przechodzi na następny miesiąc;*
    2) *udostępniania sal konferencyjnych znajdujących się na terenie Spółki, w ilości nie większej niż dwa dni w miesiącu na wniosek każdego ze Związków Zawodowych, w terminie uzgodnionym z Pracodawcą;*
    3) *potrącania z wynagrodzenia pracowników będących członkami związku i przekazywania na rachunek bankowy właściwej organizacji związkowej składek członkowskich na podstawie pisemnej zgody pracownika;*
    4) *potrącania z wynagrodzenia pracowników będących członkami związku i przekazywania na rachunek bankowy właściwej organizacji związkowej należności z innych tytułów niż składki członkowskie na podstawie pisemnej zgody pracownika.*

12. *Pracodawca zobowiązuje się do nieodpłatnego serwisowania oraz wymiany sprzętów i urządzeń, o jakich mowa w ust. 10 pkt 2), w razie ich zużycia po okresie normalnej i prawidłowej eksploatacji, a także w przypadku gdy wprowadzone powszechnie na terenie zakładu pracy rozwiązania technologiczne lub urządzenia techniczne uniemożliwiają korzystanie z przekazanego Związkom Zawodowym sprzętu lub urządzeń zgodnie z ich funkcją.*

13. *Pracodawca zobowiązuje się do finansowania Związkom Zawodowym kosztów:*
    1) *szkoleń w zakresie prawa pracy,*
    2) *niezależnych ekspertyz z zakresu prawa pracy,*
    3) *zaakceptowanych przez Pracodawcę delegacji służbowych w sprawach Spółki.*

14. *W przypadku imiennego uczestnictwa przedstawicielstwa Związku Zawodowego w branżowych zespołach lub komisjach ponadzakładowych działających na rzecz energetyki, koszty ich udziału będą pokrywane przez Pracodawcę w ramach zaakceptowanego polecenia wyjazdu służbowego.*

15. Świadczenia, o których mowa w ust. 10 pkt 3), 4), 5) i 9), ust. 11 ust. 1 pkt 1) oraz ust. 13 pkt 1) i 2) powyżej limitu określonego tym przepisem Pracodawca będzie finansował do kwoty stanowiącej równowartość 35% łącznej kwoty składek członkowskich uiszczonych na rzecz Zakładowych Organizacji Związkowych za pośrednictwem Pracodawcy w ubiegłym roku kalendarzowym.

16. Podziału środków pomiędzy Zakładowe Organizacje Związkowe dokonają te organizacje porozumieniem zawartym przez ich statutowe organy w terminie do końca pierwszego kwartału każdego roku kalendarzowego. W przypadku braku porozumienia do tego terminu kwota o której mowa w ust. 16 powyżej zostanie podzielona proporcjonalnie do liczby członków poszczególnych organizacji.

17. Pracodawca zobowiązuje się, że w okresie obowiązywania niniejszego Załącznika trwania Gwarancji Zatrudnienia, wszelkie prawa i obowiązki wynikające z ustawy o związkach zawodowych, w tym w szczególności prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie każdego ze Związków Zawodowych, ochrona trwałości stosunku pracy, przysługiwać będą zgodnie z treścią ustawy o związkach zawodowych w brzmieniu z dnia wejścia w życie niniejszego Protokołu, chyba, że późniejsze przepisy wprowadzą rozwiązania korzystniejsze.

18. Prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w Zarządzie Zakładowej Organizacji Związkowej przysługuje:

a) jednemu pracownikowi, gdy związek liczy co najmniej 150 członków;

b) dwóm pracownikom, gdy związek liczy co najmniej 350 członków[50].

[50] Załącznik nr 15 SZCZEGÓŁOWY ZAKRES UPRAWIEŃ ZAKŁADOWYCH ORGANIZACJI ZWIĄZKOWYCH wprowadzony Protokołem dodatkowym nr 15 z dnia 19.11.2019 r.

Załącznik Nr 16

ZASADY STABILIZACJI ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW I WYPŁAT ODPRAW DODATKOWYCH

§ 1
Postanowienia ogólne

1.1. Wprowadza się stabilizację zatrudnienia pracowników na zasadach niżej określonych oraz uprawnienie do otrzymania odprawy dodatkowej, w sytuacji naruszenia przez Pracodawcę zasad stabilizacji zatrudnienia. Okres stabilizacji zatrudnienia trwa do dnia, w którym upłynie 7 lat od dnia zarejestrowania niniejszego Załącznika jako części układu zbiorowego pracy lub porozumienia o stosowaniu układu zbiorowego pracy lub od dnia wejścia w życie zmian w regulaminie zakładowym.

1.2. Stabilizacja zatrudnienia polega na tym, że Pracodawca, jeżeli chce zmienić pracownikowi objętemu zasadami stabilizacji zatrudnienia umowę o pracę w trybie wypowiedzenia zmieniającego lub rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem, z przyczyn niedotyczących pracownika, wskazuje pracownikowi, inną odpowiednią pracę u siebie lub u innego Pracodawcy który stosuje zasadę stabilizacji zatrudnienia, wymienionego w § 10.

1.3. Przez przyczyny niedotyczące pracownika rozumie się przyczyny w rozumieniu przepisów prawa, regulujące szczególne zasady rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

1.4. Zasady stabilizacji zatrudnienia nie obejmują pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy doradców, a także pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w rozumieniu prawa pracy, bezpośrednio podlegli zarządowi, członkowi zarządu, dyrektorowi oddziału (w przypadku gdy oddział jest odrębnym Pracodawcą – dotyczy ENEA Ciepło Sp. z o.o. Oddział Elektrociepłownia Białystok z siedzibą w Białymstoku), z zastrzeżeniem ust. 1.5.

1.5. Pracownicy zajmujący stanowiska kierownicze w rozumieniu prawa pracy, bezpośrednio podlegli zarządowi, członkowi zarządu, dyrektorowi oddziału (w przypadku gdy oddział jest odrębnym Pracodawcą - dotyczy ENEA Ciepło Sp. z o.o. Oddział Elektrociepłownia Białystok z siedzibą w Białymstoku), którzy przepracowali u Pracodawców wymienionych w § 10 co najmniej 4 lata (1460 dni), w razie likwidacji dotychczas zajmowanego stanowiska pracy powinni otrzymać od Pracodawcy propozycję pracy na innym stanowisku pracy u dotychczasowego lub u innego Pracodawcy, o którym mowa w § 10, na zasadach określonych w ust. 1.10., z wyłączeniem zastosowania pkt 1 w ustępie 1.10. oraz z wyłączeniem ust. 1.13. Osobom takim może być zaproponowane wynagrodzenie zasadnicze

niższe od dotychczas otrzymywanego o jedną kategorię zaszeregowania (rozumianej jako kategoria z niższym wynagrodzeniem zasadniczym), w stosunku do układu kategorii zaszeregowania przyjętej u dotychczasowego Pracodawcy, a pozostałe świadczenia otrzymane na nowym stanowisku pracy winny być takie jakie są przewidziane na, tym nowym stanowisku pracy u danego Pracodawcy. Jeżeli okazałoby się, że na stanowisku pracy u innego Pracodawcy, z uwzględnieniem obniżenia kategorii zaszeregowania wyżej wspomnianego, kwota wynagrodzenia zasadniczego byłaby wyższa niż najwyższa przewidziana na stanowisku u innego Pracodawcy, wówczas pracownik będzie otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze występujące u innego Pracodawcy z dopłatą dodatku wyrównawczego. Nieuzasadniona odmowa przyjęcia propozycji znosi przewidzianą tu stabilizację zatrudnienia i uprawnienie do otrzymania odprawy dodatkowej.

1.6. Zasady stabilizacji zatrudnienia nie obejmują pracowników, którzy nabyli uprawnienia do emerytury lub renty bądź stracili zdolność do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku pracy, z zastrzeżeniem ust. 1.7.

1.7. Jeżeli pracownik w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej nie może wykonywać pracy na dotychczasowym stanowisku pracy, a nie przeszedł z tego tytułu na rentę, oraz wyraża wolę dalszego zatrudnienia w charakterze pracownika u Pracodawców wymienionych w § 10, Pracodawca, jeżeli w czasie pracy u niego doszło do wypadku przy pracy lub stwierdzenia choroby zawodowej, ma obowiązek zapewnić pracownikowi pracę na odpowiednim do możliwości wykonywania przez pracownika pracy na stanowisku, u siebie lub u innego Pracodawcy, o którym mowa w § 10. Postanowienia ust. 1.10. stosuje się z tą modyfikacją, że świadczenia otrzymywane na nowym stanowisku pracy będą takie, jak przewidziane na tym stanowisku pracy u danego Pracodawcy, bez wypłacania dodatków uzupełniających, natomiast w przypadku przejścia na rentę w wyniku wypadku przy pracy bez kontynuacji zatrudnienia, wypłaca się 50% odprawy dodatkowej, o której mowa w § 9.

1.8. Stabilizacja obejmuje osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy u Pracodawców wymienionych w § 10. Stabilizacją zatrudnienia są objęci pracownicy (z zastrzeżeniem ust. 1.4. - 1.7.), którzy w momencie naruszenia zasad stabilizacji zatrudnienia mają staż pracy u Pracodawców wymienionych w § 10 bądź u poprzedników prawnych tych Pracodawców wynoszący co najmniej 730 dni kalendarzowych, bez względu na rodzaj umowy o pracę na podstawie, której pracownik był zatrudniony, bez względu na wymiar zatrudnienia oraz bez względu na przerwy w zatrudnieniu. W razie braku ciągłości zatrudnienia, przez rok rozumie się 365 dni kalendarzowych (chodzi o pracowników zatrudnionych z przerwami).

1.9. Przez poprzedników prawnych Pracodawców, o których mowa w ust. 1.8, rozumie się Pracodawców, z których Pracodawca, o którym mowa w § 10, został wydzielony lub z którego część lub całość przedsiębiorstwa została wniesiona jako aport do innego Pracodawcy,

o którym mowa w § 10, bądź Pracodawcy, który został przyłączony do innego Pracodawcy, o którym mowa w § 10. Jeżeli chodzi o pracowników transferowanych od innych Pracodawców do Pracodawcy, o którym mowa w § 10, to Strony potwierdzają, że w wyniku transferu doszło do kontynuacji stosunku pracy, w związku z czym staż pracy u Pracodawcy przekazującego (lub u jego poprzednika prawnego) pracownika do Pracodawcy przejmującego, który jest wymieniony w § 10, jest zaliczany do stażu pracy, o którym mowa w ust. 1.8., bez względu na to, jaki charakter prawny miał Pracodawca przekazujący. Ta zasada dotyczy także:

a) osób, które zatrudniły się u Pracodawcy, o którym mowa w § 10, na zasadzie „przekazania pracownika" (trójstronnego porozumienia: Pracodawca - Pracodawca - pracownik),
b) osób, które zostały urlopowane bezpłatnie, w trybie art. 174[1] Kp do innych Pracodawców (lub ich poprzedników prawnych), o których mowa w § 10, a następnie na drodze sądowej uznano, że de iure doszło do transferu tych pracowników,
c) osób, które zostały urlopowane bezpłatnie, w trybie art. 174[1] Kp do innych Pracodawców (lub ich poprzedników prawnych), o których mowa w § 10, a których urlop został przekształcony w definitywne zatrudnienie u tych Pracodawców.

1.10. Przez propozycję odpowiedniej pracy rozumie się propozycję pracy, jeżeli:

1) wartość świadczeń otrzymywanych od Pracodawcy ma być nie niższa od wartości świadczeń do tej pory otrzymywanych, przy czym, w razie potrzeby, stosowane są dodatki uzupełniające,

2) zadania przypisane do wykonania nie przekraczają kwalifikacji oraz możliwości psychofizycznych (zdolność do wykonywania pracy) pracownika, ale nie są też zdecydowanie poniżej kwalifikacji pracownika,

3) miejsce pracy znajduje się w odległości nie większej niż 35 km od dotychczasowego miejsca pracy; odległość 35 km wyżej wspomniana może być przekroczona, jeżeli w wyniku takiej zmiany zmniejszyłaby się odległość miejsca pracy pracownika od miejsca jego zamieszkania, przy czym w każdym przypadku miejsce pracy nie może znajdować się w większej odległości niż 35 km od miejsca zamieszkania, chyba, że pracownik wyrazi na to zgodę; przez miejsce pracy rozumie się miejscowość, w której pracownik jest obowiązany stawić się do pracy i gdzie ją kończy,

4) wymiar zatrudnienia jest nie niższy od dotychczasowego.

1.11. Jeżeli w wyniku jednostronnych działań prawnych Pracodawcy pracownik miałby wykonywać pracę u innego Pracodawcy, musi to być Pracodawca o którym mowa w § 10. Jeżeli warunek ten nie jest spełniony, Pracodawca wypłaci pracownikowi odprawę jak za naruszenie warunków stabilizacji bez względu na to, czy formalnie doszło do rozwiązania stosunku pracy.

1.12. Przy ustalaniu czy spełnione są parametry odpowiedniej pracy, o których mowa w ust. 1.10., bierze się pod uwagę cechy zatrudnienia pracownika na moment ustania stosunku pracy.

1.13. Przy ustalaniu wartości świadczeń, o której mowa w ust. 1.10. pkt 1, bierze się pod uwagę te świadczenia Pracodawcy, które są uwzględniane przy obliczaniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

1.14. W przypadku zatrudnienia pracownika na podstawie terminowej umowy o pracę, propozycja odpowiedniej pracy nie musi wydłużać okresu na jaki umowa została zawarta.

§ 2
Ogólne założenia realizacji zasad stabilizacji zatrudnienia

2.1. Zabezpieczenie realizacji stabilizacji zatrudnienia polega na tym, że pracownicy nią objęci otrzymają odprawę dodatkową obliczoną na zasadach wskazanych w § 9, w przypadku:

1) rozwiązania przez Pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika (w tym zarówno w trybie zwolnień grupowych, jak i indywidualnych),
2) rozwiązania stosunku pracy na skutek odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych mu przez Pracodawcę w wypowiedzeniu zmieniającym warunków zatrudnienia, z uwzględnieniem § 4,
3) rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika z przyczyn leżących po stronie Pracodawcy, z zastrzeżeniem § 8.

2.2. Rozwinięcie zasad wyżej określonych następuje poniżej.

§ 3
Stabilizacja zatrudnienia a wypowiedzenie umowy o pracę przez Pracodawcę wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika

3.1. W razie wypowiedzenia umowy o pracę przez Pracodawcę z przyczyn niedotyczących pracownika, Pracodawca ma obowiązek wypłacenia odprawy dodatkowej, o której mowa w § 9, z zastrzeżeniem dalszych ustępów niniejszego paragrafu.

3.2. Pracodawca, pomimo dokonania wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, może uniknąć wypłacenia odprawy dodatkowej, jeżeli zaproponuje lub wskaże pracownikowi możliwość wykonywania odpowiedniej pracy u innego Pracodawcy objętego zasadami stabilizacji zatrudnienia, na zasadach określonych, w ustępie 3.3. i 3.4.

3.3. Pracodawca nie będzie miał obowiązku wypłacenia odprawy dodatkowej, jeżeli wypowiedzenie było poprzedzone propozycją trójstronnego porozumienia o przejściu pracownika do innego Pracodawcy. Rozwiązanie powyższe polega na tym, że Pracodawca

wskazuje pracownikowi odpowiednią pracę u innego Pracodawcy. Po wstępnym porozumieniu się Pracodawców o przejściu pracownika, warunki tego przejścia są przedstawiane pracownikowi. Wymogiem przejścia pracownika do innego Pracodawcy jest zgoda pracownika. Jeżeli taka zgoda ma miejsce, to dochodzi do trójstronnego uzgodnienia, w wyniku którego pracownik - przy zachowaniu ciągłości zatrudnienia – zachowuje pracę poprzez rozwiązanie umowy o pracę z dotychczasowym Pracodawcą na zasadzie porozumienia stron i zawarcie umowy o pracę z nowym Pracodawcą. Jeżeli pracownik odmawia zgody na przejście do innego Pracodawcy, to odmowa taka powinna być pisemnie uzasadniona poprzez wskazanie takich okoliczności, które nie odpowiadają zasadom proponowania odpowiedniej pracy (ust. 1.10.). Jeżeli odmowa pracownika będzie uznana przez Pracodawcę za nieuzasadnioną, wówczas dodatkowa odprawa nie będzie wypłacona, a ewentualny spór na tym tle rozstrzygać będzie sąd.

3.4. Pracodawca nie będzie miał również obowiązku wypłacenia odprawy dodatkowej, jeżeli wypowiedzenie jest połączone ze wskazaniem możliwości wykonywania odpowiedniej pracy, w ten sposób, że w razie braku możliwości przewidzianej w ust. 3.3. (brak zgody pracownika), Pracodawca wypowiadając umowę o pracę w dokumencie wypowiedzenia wskazuje pracownikowi możliwość podjęcia odpowiedniej w rozumieniu ust. 1.10. pracy u innego Pracodawcy, a ten inny Pracodawca przedkłada jednocześnie nieodwołalne pisemne oświadczenie o zawarciu umowy o pracę z pracownikiem z datą zbieżną z datą ustania stosunku pracy wiążące tego Pracodawcę przez 7 dni. Jeżeli pracownik nie podpisze umowy o pracę z nowym Pracodawcą w terminie 7 dni od daty ustania stosunku pracy, decyzja taka powinna być pisemnie uzasadniona poprzez wskazanie takich okoliczności, które nie odpowiadają zasadom proponowania odpowiedniej pracy (ust. 1.10.). Jeżeli odmowa pracownika będzie uznana przez Pracodawcę za nieuzasadnioną, wówczas dodatkowa odprawa nie będzie wypłacona, a ewentualny spór na tym tle rozstrzygać będzie sąd.

§ 4

Stabilizacja zatrudnienia a wypowiedzenie zmieniające umowę o pracę wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika.

Jeżeli Pracodawca dokonuje wypowiedzenia zmieniającego umowę o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika i od decyzji pracownika zależy, czy zachowa on pracę przyjmując propozycję Pracodawcy, a propozycja nowych warunków zatrudnienia będzie spełniała wymogi opisane w ust. 1.10., to odmowa przyjęcia propozycji Pracodawcy znosi stabilizację zatrudnienia i nie daje uprawnienia do otrzymania odprawy dodatkowej, z zastrzeżeniem § 5.

§ 5

Stabilizacja zatrudnienia a jednostronne rozwiązanie czy doprowadzenie do rozwiązania przez Pracodawcę umowy o pracę z powołaniem się na przyczyny dotyczące pracownika.

Jeżeli Pracodawca doprowadzi do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, bez wypowiedzenia lub w wyniku nieprzyjęcia przez pracownika nowych warunków zatrudnienia zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym, z powołaniem się na przyczyny dotyczące pracownika, a z wyroku sądowego będzie wynikało, że ta przyczyna jest nieprawdziwa, to wówczas Pracodawca taki będzie miał obowiązek wypłacenia pracownikowi odprawy dodatkowej.

§ 6

Stabilizacja zatrudnienia a transfer zakładu pracy lub jego części na innego Pracodawcę

W przypadku transferu zakładu pracy lub jego części na innego Pracodawcę (art. 23 [1] K.p.), w porozumieniu transferowym muszą zostać ustalone kwestie kontynuowania zasad stabilizacji zatrudnienia przez nowego Pracodawcę. Jeżeli warunek ten nie jest spełniony, Pracodawca wypłaci pracownikowi odprawę jak za naruszenie warunków stabilizacji zatrudnienia bez względu na to, czy formalnie doszło do rozwiązania stosunku pracy.

§ 7

Zwolnienia grupowe

W sytuacji przeprowadzania przez Pracodawcę zwolnień grupowych w oparciu o ustawę z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, porozumienie przewidziane w art. 3 ust. 1 tej ustawy będzie zawierać postanowienia uwzględniające poziom odpraw, o którym mowa w §9, lub wyższy. W razie gdyby nie doszło do podpisania porozumienia, o którym mowa powyżej i Pracodawca opracuje regulamin zwolnień grupowych, regulamin ten powinien uwzględniać wysokości odpraw dla pracowników na poziomie wskazanym powyżej, a w braku takiej regulacji, niniejszy akt będzie stanowił integralną część treści tego regulaminu, a Pracodawca będzie zobowiązany do wypłaty odprawy dodatkowej, o której mowa w § 9.

§ 8

Stabilizacja zatrudnienia a jednostronne rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyny ciężkiego naruszenia przez Pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika

8.1. Jeżeli pracownik dokona rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w formie pisemnej, z przyczyn leżących po stronie Pracodawcy, w postaci ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, w szczególności z przyczyny dyskryminacji, molestowania lub mobbingu, odprawa dodatkowa należna będzie pracownikowi na podstawie prawomocnego wyroku sądowego potwierdzającego, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika było uzasadnione.

8.2. Przyczyny, o których mowa w ust. 8.1., muszą być wskazane w pisemnym oświadczeniu woli pracownika.

§ 9

Odprawa dodatkowa

9.1. Odprawa dodatkowa podlega wypłacie pracownikowi obok innych odpraw lub świadczeń należnych pracownikowi w związku z rozwiązaniem lub doprowadzeniem przez Pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy. W szczególności odprawa dodatkowa będzie pracownikowi wypłacana obok odprawy ustawowej, wynikającej z przepisów o rozwiązywaniu stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

9.2. Wysokość odprawy dodatkowej jest zależna od stażu pracy jaki ma u jednego lub więcej spośród Pracodawców, o których mowa w § 10, pracownik uprawniony do otrzymania odprawy dodatkowej.

9.3. Podstawą obliczenia dodatkowej odprawy jest jednomiesięczne wynagrodzenie pracownika na dzień powstania prawa do odprawy, obliczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

9.4. Wysokość odprawy dodatkowej oblicza się mnożąc podstawę określoną zgodnie z ust. 9.3. przez liczbę pełnych lat jakie pracownik przepracował u któregokolwiek z Pracodawców, o których mowa w § 10, na dzień powstania prawa do odprawy. W razie braku ciągłości zatrudnienia u tych Pracodawców, przez rok rozumie się 365 dni kalendarzowych.

9.5. Odprawa dodatkowa jest wypłacana jednorazowo i tej samej osobie może być wypłacona tylko jedna odprawa dodatkowa.

9.6. Maksymalna wysokość odprawy dodatkowej wynosi 33 podstawy w rozumieniu ust. 9.3.

9.7. Odprawa dodatkowa będzie wypłacana w terminie 14 dni od powstania uprawnienia do odprawy dodatkowej.

9.8. W przypadku pracowników zatrudnionych na podstawie terminowej umowy o pracę, upływ okresu na który zawarto umowę i jej nieprzedłużenie (nie zawarcie nowej umowy lub aneksu do umowy dotychczasowej) nie stwarza obowiązku wypłaty odprawy dodatkowej.

§ 10

Wykaz Pracodawców objętych stabilizacją zatrudnienia:

Wykaz Pracodawców objętych stabilizacją zatrudnienia:

— ENEA S. A.

— ENEA Operator Sp. z o.o.

— ENEA Pomiary Sp. z o.o.

— ENEA Serwis Sp. z o.o.

— ENEA Ciepło Sp. z o.o.

— ENEA Ciepło Sp. z o.o., Oddział Elektrociepłownia Białystok

— ENEA Ciepło Serwis Sp. z o.o.

— ENEA Elektrownia Połaniec S.A.

— ENEA Bioenergia Sp. z o.o.

— ENEA Wytwarzanie Sp. z o.o.

— Przedsiębiorstwo Energetyki Cieplnej Sp. z o.o.

— Miejska Energetyka Cieplna Piła Sp. z o.o.

— ENEA Centrum Sp. z o.o.

— ENEA Oświetlenie Sp. z o.o.

— ENEA Logistyka Sp. z o.o.

§ 11

Postanowienia końcowe

11.1. Niniejszy **załącznik nr 16** do ZUZP ma charakter terminowy i obowiązuje do terminu wskazanego w § 1 ust. 1 tj. przez okres 7 lat od dnia rejestracji Protokołu dodatkowego nr 16 do ZUZP w rejestrze układów.

11.2. W zakresie stabilizacji zatrudnienia, w tym wypłaty odpraw dodatkowych niniejsze Porozumienie zastępuje wszystkie dotychczasowe Porozumienia zawarte z udziałem stron ZUZP, a regulujących kwestie objęte niniejszym załącznikiem.

11.3. Jeżeli Pracodawca będący Stroną porozumienia będzie chciał prowadzić Program Dobrowolnych Odejść (PDO), to z racji dobrowolnego charakteru tej procedury, zasad stabilizacji zatrudnienia nie będzie się stosowało, w tym nie będą wypłacane odprawy dodatkowe[51].

[51] Załącznik nr 16 ZASADY STABILIZACJI ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW I WYPŁAT ODPRAW DODATKOWYCH wprowadzony Protokołem dodatkowym nr 15 z dnia 19.11.2019 r.

Załącznik nr 17

PROCEDURA PRZEPROWADZANIA BADANIA STANU TRZEŹWOŚCI I OBECNOŚCI ŚRODKÓW DZIAŁAJĄCYCH PODOBNIE DO ALKOHOLU PRACOWNIKÓW

§ 1
Cel i podstawa prawna kontroli trzeźwości

1. Na podstawie art. 22^{1c} § 1 w związku z art. 22^{1c} § 10 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy - dalej K.p., Pracodawca wprowadza zakładową procedurę weryfikacji trzeźwości pracowników.
2. Kontrola trzeźwości pracowników jest wprowadzona jako warunek niezbędny w celu zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia.
3. W przypadkach nieuregulowanych w niniejszej procedurze znajdują odpowiednie zastosowanie przepisy K.p.
4. Podstawą prawną przetwarzania danych osobowych, w związku z kontrolą trzeźwości i w celu określonym w § 4 ust. 1 jest art. 6 ust. 1 lit. f) RODO – prawnie uzasadniony interes administratora polega na zapewnieniu bezpieczeństwa na terenie zakładu pracy.

§ 2
Zasady ogólne

1. Pracodawcy przysługuje prawo do prewencyjnego badania stanu trzeźwości Pracowników bez wcześniejszego powiadomienia. Badanie stanu trzeźwości Pracowników może zostać przeprowadzone:
   1) przed przystąpieniem przez Pracownika do pracy lub przed zakończeniem pracy;
   2) w przypadku uzasadnionego podejrzenia przebywania Pracownika w miejscu pracy pod wpływem alkoholu,
   3) w przypadku ujawnienia spożywania przez Pracownika alkoholu w miejscu pracy.
2. Badanie stanu trzeźwości polega na stwierdzeniu braku obecności alkoholu w organizmie Pracownika albo obecności alkoholu wskazującej na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości w rozumieniu ustawy z 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. Za równoznaczne ze stwierdzeniem braku obecności alkoholu w organizmie Pracownika uznaje się przypadki, w których zawartość alkoholu nie osiąga lub nie prowadzi do osiągnięcia wartości właściwych dla stanu po użyciu alkoholu.

3. Przez użyte w procedurze określenia rozumie się:
   1) miejsce pracy – teren zakładu pracy, miejsce świadczenia/wykonywania pracy (w tym w przypadku świadczenia pracy z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość miejsce wskazane przez Pracownika Pracodawcy), siedziba Pracodawcy;
   2) protokół – sprawozdanie z badania stanu trzeźwości Pracownika;
   3) alkomat – urządzenie służące do pomiaru stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu, będące na wyposażeniu Pracodawcy;
   4) Pracownik – osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, osoba zatrudniona na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoba prowadząca na własny rachunek działalność gospodarczą, których praca jest organizowana przez Pracodawcę;
   5) wynik pozytywny – zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu wynosi 0,2‰ albo 0,1 mg w 1 dm^3 i powyżej;
   6) wynik negatywny - zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu wynosi poniżej 0,2‰ albo poniżej 0,1 mg w 1 dm^3;
   7) środki działające podobnie do alkoholu - opioidy, amfetamina i jej analogi, kokaina, kannabinoidy, benzodiazepiny.

§ 3
Procedura przeprowadzenia badania

1. Badanie stanu trzeźwości przeprowadza się przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego, za pośrednictwem alkomatu spełniającego warunki określone w ustawie z 11 maja 2001 r. – Prawo o miarach i posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.
2. Badanie stanu trzeźwości Pracowników, o którym mowa w ust. 1 przeprowadza upoważniona przez Pracodawcę osoba, przeszkolona w zakresie obsługi alkomatu.
3. Badanie stanu trzeźwości przeprowadzane jest z zachowaniem godności oraz innych dóbr osobistych Pracownika.
4. W przypadku, gdy badanie stanu trzeźwości Pracownika wykazało wynik pozytywny dokonuje się drugiego pomiaru po upływie 15 minut.
5. Przed przeprowadzeniem badania stanu trzeźwości Pracownik zostaje pouczony o możliwości żądania ponownego badania w przypadku, gdy badanie stanu trzeźwości wykazało wynik pozytywny oraz o możliwości żądania przeprowadzenia badania przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.
6. W przypadku, gdy przeprowadzone badanie stanu trzeźwości Pracownika wykazało:

1) wynik negatywny – Pracownik jest dopuszczony do pracy;
2) wynik pozytywny – Pracownik zostaje bezwzględnie odsunięty od pracy lub niedopuszczony do pracy.

7. Z badania stanu trzeźwości Pracownika sporządza się protokół oraz jako dowód badania załącza się do Protokołu wydruk z alkomatu, jeżeli urządzenie umożliwia sporządzenie wydruku.
8. W przypadku odmowy złożenia podpisu pod Protokołem przez Pracownika, sporządza się oświadczenie o odmowie podpisania protokołu.
9. W przypadku odmowy poddania się przez Pracownika badaniu stanu trzeźwości:
   1) sporządza się notatkę służbową;
   2) Pracownik zostaje bezwzględnie odsunięty od pracy lub niedopuszczony do pracy a nieobecność Pracownika jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.
10. W razie uzasadnionego podejrzenia, że Pracownik znajduje się pod wpływem środka działającego podobnie do alkoholu wzywa się organ powołany do ochrony porządku publicznego w celu przeprowadzenia badania na obecność tych środków.
11. W przypadku, gdy przeprowadzone badanie na obecność środków, o których mowa w ust. 10 Pracownika wykazało:
   1) nieobecność środków działających podobnie do alkoholu - Pracownik jest dopuszczony do pracy;
   2) obecność środków działających podobnie do alkoholu – Pracownik zostaje bezwzględnie odsunięty od pracy lub niedopuszczony do pracy, a nieobecność Pracownika jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.
12. W przypadku, gdy badanie stanu trzeźwości wykazało wynik pozytywny lub badanie na obecność środków działających podobnie do alkoholu wykazało obecność tych środków osoba upoważniona do kontroli informuje bezpośredniego przełożonego Pracownika.
13. W sytuacji o której mowa w ust. 12 przełożony Pracownika podejmuje wobec Pracownika czynności służbowe i dyscyplinarne przewidziane w Kodeksie pracy, w tym w szczególności prowadzące do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia[52].

[52] Załącznik nr 17 PROCEDURA PRZEPROWADZANIA BADANIA STANU TRZEŹWOŚCI I OBECNOŚCI ŚRODKÓW DZIAŁAJĄCYCH PODOBNIE DO ALKOHOLU PRACOWNIKÓW wprowadzony Protokołem dodatkowym nr 20 z dnia 12.07.2023 r.