

**PROJEKT**

uchwalony przez Zarząd ZPGWK  
w dniu 02.02.2005 r.

**Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy  
dla Pracowników Górnictwa Węgla Kamiennego  
z dnia .....**

Katowice, ... stycznia 2005 r.

**Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy  
dla Pracowników Górnictwa Węgla Kamiennego z dnia .....**

zawarty pomiędzy:

**Zarządem Związku Pracodawców Górnictwa Węgla Kamiennego w Katowicach,  
ul.....,**

a

**Krajowymi Organizacjami Związków Zawodowych**

## Rozdział I

### POSTANOWIENIA WSTĘPNE

#### Art. 1

1. Układ zawiera się na podstawie przepisów Działu XI Kodeksu pracy dla pracowników zatrudnionych u pracodawców, wymienionych w załączniku nr 1 do Układu. W zakresie określonym Układem, jego postanowienia stosuje się do byłych pracowników.
2. U pracodawcy objętego Układem, postanowienia układu zakładowego – zawartego i zarejestrowanego zgodnie z przepisami Kodeksu pracy - lub innego przepisu prawa pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia obejmującego ich układu ponadzakładowego.
3. Do pracowników objętych Układem, których prawa i obowiązki regulują w sposób szczególny odrębne przepisy, postanowienia Układu stosuje się wyłącznie w zakresie nieregulowanym tymi przepisami.

#### Art. 2

Ilekoć w Układzie jest mowa o:

- 1) **górnictwie węgla kamiennego** – rozumie się przez to pracodawców, wymienionych w załączniku nr 1 do Układu,
- 2) **średnim, krajowym wynagrodzeniu** – rozumie się przez to przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw, bez wypłat nagród z zysku i nadwyżki bilansowej, za trzeci kwartał roku poprzedniego, ogłaszane przez GUS,
- 3) **najniższym wynagrodzeniu** – rozumie się przez to wynagrodzenie: dla pracowników dołowych – nie mniej niż 90 %, a dla pracowników powierzchniowych – nie mniej niż 50 % średniego, krajowego wynagrodzenia, za czas pracy określony w art. 6 Układu,
- 4) **pracodawcy** - rozumie się przez to każdą jednostkę organizacyjną, wymienioną w wykazie stanowiącym załącznik nr 1 do Układu,
- 5) **Karcie Górnika** – rozumie się przez to dodatek stażowy, wypłacany na zasadach określonych w załączniku Nr 2 do Układu,
- 6) **związkach zawodowych** – rozumie się przez to ponadzakładowe organizacje związkowe, będące stroną Układu,
- 7) **pracowniku** – rozumie się przez to pracownika zatrudnionego u pracodawcy.

#### Art. 3

1. Układ gwarantuje podstawowe prawa i uprawnienia dla pracowników górnictwa węgla kamiennego. Szczegółowe zasady wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą określają przepisy, obowiązujące u pracodawcy, o których mowa w art. 1 ust. 2 Układu.
2. Uprawnienia ustalone w przepisach, obowiązujących u pracodawcy, nie mogą powodować przekroczenia posiadanych przez niego środków finansowych, w tym wynagrodzeń określonych na podstawie odrębnych przepisów.

## **Rozdział II**

### **CZAS PRACY**

#### **Art. 4**

1. Czasem pracy jest czas pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy lub w innym miejscu, wyznaczonym do wykonywania pracy.
2. Czasem pracy pod ziemią jest czas pracy w wyrobiskach górniczych, liczony od wejścia do klatki szybu wyciągowego na powierzchni do wyjścia z klatki szybu na powierzchni.

#### **Art. 5**

1. Dniami wolnymi od pracy są niedziele i święta, określone w przepisach o dniach wolnych od pracy oraz dni wolne, wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.
2. Dniem wolnym, wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym może być sobota lub inny dzień tygodnia. Przepis art. 151<sup>3</sup> Kodeksu pracy stosuje się.
3. Dzień św. Barbary – 4 grudnia jest świętem górniczym – Dniem Górnika, wolnym od pracy.

#### **Art. 6**

1. Czas pracy, z zastrzeżeniem ust 2 i 3 wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Przepisy art. 129 § 1 Kp stosuje się.
2. Czas pracy pod ziemią wynosi 7,5 godziny na zmianę oraz przeciętnie 37,5 godziny w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.
3. Czas pracy pracowników zatrudnionych pod ziemią w warunkach szczególnie szkodliwych lub szczególnie uciążliwych dla zdrowia wynosi:
  - 1) 7 godzin na dobę dla wykonujących pracę przy głębieniu, pogłębianiu szybu, naprawie i konserwacji szybów i szybików oraz urządzeń szybowych i przyszybowych
  - 2) 6 godzin na dobę dla wykonujących pracę:
    - a) przy czyszczeniu rzepi w szybach i osadnikach wodnych,
    - b) przy głębieniu, pogłębianiu, naprawie i konserwacji szybów i szybików oraz urządzeń szybowych i przyszybowych w przypadku przekroczenia najwyższych, dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia, określonych w odrębnych przepisach lub innych, obowiązujących normach higieniczno-sanitarnych,
    - c) w wyrobiskach o wysokości poniżej 0,7 m,
    - d) w wyrobiskach zabierkowych o wysokości powyżej 6 m,
    - e) przy robotach wiertniczych z płuczką wodną o nachyleniu otworu powyżej 45°
    - f) w wyrobiskach o temperaturze powyżej 28° C mierzonej termometrem suchym,
    - g) w podziemnych ładowniach akumulatorów,
    - h) w przodkach gdzie woda leje się gęstą strugą,
    - i) przy głębieniu szybów zamrażanych.
4. Prace wymienione w ust. 3 nie mogą być wykonywane w godzinach nadliczbowych.

**Art. 7**

Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku na zasadach określonych Kodeksem pracy.

**Art. 8**

Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, a także na wniosek pracownika, mogą być stosowane inne systemy i rozkłady czasu pracy niż określone w Art. 6 ust. 1 i 2, na zasadach określonych w Kodeksie pracy.

**Art. 9**

Rozkład czasu pracy ustala pracodawca na zasadach określonych Kodeksem pracy.

**Rozdział III****WARUNKI WYNAGRADZANIA****Art. 10**

1. Formy i szczegółowe zasady wynagradzania pracowników z uwzględnieniem charakteru wykonywanej pracy, warunków pracy oraz wpływu danej formy na wyniki pracy określają przepisy obowiązujące u pracodawcy, o których mowa w art. 1 ust. 2 Układu.
2. Wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w terminie określonym w Kodeksie pracy. Miejsce, termin i czas wypłaty wynagrodzenia określa regulamin pracy lub inne przepisy prawa pracy.

**Art. 11**

1. Ustala się, że pracownikom, o których mowa w art. 6 ust. 2 i 3 przysługuje wynagrodzenie zasadnicze przewidziane za 8 - godzinny dzień pracy.
2. Tabele stawek płac zasadniczych określają przepisy obowiązujące u pracodawcy, o których mowa w art. 1 ust. 2 Układu.
3. Podstawę ustalania kategorii osobistego zaszeregowania i zaszeregowania roboty dla pracowników górnictwa węgla kamiennego stanowią taryfikatory określone w przepisach obowiązujących u pracodawcy, o których mowa w art. 1 ust. 2 Układu.
4. Pracownikom przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, wynikające z przyznanej kategorii zaszeregowania i określonej stawki płacy zasadniczej, przy czym:
  - 1) pracownikom zatrudnionym na stanowiskach robotniczych przy robotach zaszeregowanych do wyższej kategorii od kategorii osobistego zaszeregowania, przysługuje wynagrodzenie obliczone według stawki odpowiadającej kategorii zaszeregowania wykonywanej roboty,

- 2) pracownikom zatrudnionym na stanowiskach robotniczych przy robotach zaszeregowanych do niższej kategorii od kategorii osobistego zaszeregowania, przysługuje wynagrodzenie obliczone według stawki odpowiadającej kategorii osobistego zaszeregowania,
- 3) pracownikom zatrudnionym stale na powierzchni, w przypadku zatrudnienia pod ziemią, za czas pracy pod ziemią przysługuje wynagrodzenie obliczone według stawek płac zasadniczych przewidzianych za daną robotę.

#### **Art. 12**

1. Wykaz prac w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia oraz zasady przyznawania i wypłacania dodatków za pracę w tych warunkach określa załącznik nr 3 do Układu.
2. Na zasadach określonych w odrębnych przepisach pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

### **Rozdział IV**

## **INNE ŚWIADCZENIA GÓRNICZE**

#### **Art. 13**

1. Pracownikom – z zastrzeżeniem ust. 2 i 3 - przysługują następujące świadczenia:
  - 1) dodatek stażowy - Karta Górnika, wypłacany na zasadach określonych w załączniku nr 2 do Układu,
  - 2) nagroda z okazji „Dnia Górnika” ustalona, wg zasad określonych w art. 15 Układu,
  - 3) tradycyjne „barbórkowe” w wysokości 5 % przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku i nadwyżki bilansowej - za m-c październik danego roku,
  - 4) deputat węglowy, wg zasad określonych w art. 17 do Układu,
  - 5) odprawa emerytalno – rentowa, przyznawana na zasadach określonych w załączniku nr 3 do Układu,
  - 6) odprawa i świadczenia z tytułu wypadku przy pracy i choroby zawodowej, wg zasad określonych w art. 18 i 19 Układu,
2. Przepisy obowiązujące u pracodawcy, o których mowa w art. 1 ust. 2 Układu, mogą postanowić o włączeniu świadczeń, wymienionych w ust. 1, do płac zasadniczych za wyjątkiem:
  - odprawy emerytalno-rentowej – do wysokości przysługującej na podstawie art. 92<sup>1</sup> Kodeksu pracy,
  - odprawy i świadczenia z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej do wysokości przysługującej na podstawie art. 93 Kodeksu pracy.
3. Nie ma obowiązku stosowania świadczeń określonych w ust. 1 u pracodawców, u których na dzień wejścia w życie Układu obowiązujące przepisy, o których mowa w art. 1 ust. 2 Układu, nie przewidywały prawa do takich świadczeń, za wyjątkiem:
  - odprawy emerytalno-rentowej, o której mowa w art. 92<sup>1</sup> Kodeksu pracy,

odprawy i świadczenia z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, o której mowa w art. 93 Kodeksu pracy.

#### Art. 14

Z okazji Dnia Górnika pracownikom przysługuje nagroda pieniężna, zwana dalej „nagrodą” oraz tradycyjne „barbórkowe”.

1. Nagroda przysługuje pracownikom pozostającym w stanie zatrudnienia w dniu 30 listopada.
2. Nagroda przysługuje w wymiarze proporcjonalnym również byłym pracownikom, z którymi umowa o pracę została rozwiązana lub wygasła przed dniem 1 grudnia z następujących przyczyn:
  - 1) z powodu przejścia na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy, świadczenie przedemerytalne lub świadczenie rehabilitacyjne,
  - 2) wskutek śmierci pracownika – nagrodę wypłaca się członkom rodziny, uprawnionym na podstawie art. 93 § 4 Kodeksu pracy do odprawy pośmiertnej po pracowniku,
  - 3) w związku z wyborem do pełnienia funkcji w organie administracji państwowej lub samorządowej, albo do organu szczebla ponadzakładowego organizacji związkowej,
  - 4) wskutek przejścia do innego pracodawcy wymienionego w załączniku nr 1,
  - 5) z przyczyn nie dotyczących pracowników.
3. Nagroda przysługuje za nienaganną pracę w okresie 12 miesięcy od grudnia poprzedniego roku do listopada danego roku.
4. Nagroda przysługuje również za czas nieprzepracowany z powodu korzystania ze świadczenia górniczego lub stypendium na przekwalifikowanie.
5. Za czas nieprzepracowany z powodu korzystania z urlopu górniczego przysługuje nagroda ustalona według przepisów obowiązujących u pracodawcy, o których mowa art. 1 ust. 2 Układu w dniu przejścia pracownika na ten urlop.
6. Za czas nieprzepracowany, za który pracownikowi przysługiwało:
  - 1) wynagrodzenie chorobowe,
  - 2) zasiłek lub świadczenie z ubezpieczenia społecznego, nagrodę wypłaca się w ramach tego wynagrodzenia, zasiłku lub świadczenia - uwzględniając kwotę nagrody w podstawie wymiaru tego wynagrodzenia, zasiłku lub świadczenia - zgodnie z przepisami ustawy z dnia 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
7. Podstawę wymiaru do obliczenia nagrody za czas przepracowany, o którym mowa w ust. 3, stanowi suma:
  - 1) iloczynu przeciętnego dniówkowego wynagrodzenia obliczonego z III kwartału danego roku i średniej miesięcznej ilości dni roboczych w roku,
  - 2) miesięcznej wartości deputatu węglowego.
8. W przeciętnym, dniówkowym wynagrodzeniu, o którym mowa w ust. 7 pkt 1), uwzględnia się składniki wynagrodzenia wypłacone za czas przepracowany, z wyłączeniem:
  - 1) deputatu węglowego,
  - 2) innych nagród oraz wypłat jednorazowych i nieperiodycznych.
9. W przypadku nie przepracowania ostatnich 12 miesięcy, w rozumieniu postanowień ust 3 dla zatrudnionych (przyjętych do pracy) do 31 października, wysokość nagrody oblicza się jak w ust 7, a następnie obniża się proporcjonalnie do ilości przepracowanych dni.
10. W przypadku nie przepracowania ostatnich 12 miesięcy, w rozumieniu postanowień ust 3 dla zatrudnionych (przyjętych do pracy) po 31 października nagrodę wypłaca się w wysokości średniej płacy dniówkowej, obliczonej w zakładzie pracy dla danego stanowiska pracy lub grupy tych stanowisk. Zasada ta dotyczy również pracowników posiadających nieobecność nieusprawiedliwioną.

11. Nagrodę wypłaca się w terminie do 4 grudnia.

#### **Art. 15**

W przypadku przeznaczenia części zysku do podziału dla załogi mogą być przyznawane i wypłacane nagrody oraz prowizje na zasadach określonych przepisami, obowiązującymi u pracodawcy.

#### **Art. 16**

1. Pracownikom zatrudnionym u pracodawców – z zastrzeżeniem postanowień Art. 14 ust. 2 i 3 Układu, przysługuje deputat węglowy w wymiarze 6 ton rocznie.
2. Deputat węglowy jest przyznawany pracownikowi od dnia podjęcia pracy, proporcjonalnie do czasu przepracowanego w danym roku kalendarzowym i przysługuje również za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, jeśli za okres ten pracownik był uprawniony do wynagrodzenia, zasiłku z ubezpieczenia społecznego lub świadczenia rehabilitacyjnego.
3. Pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy deputat węglowy jest przyznawany w wysokości proporcjonalnej do tego wymiaru.

#### **Art. 17**

1. Członkom rodziny pracownika zmarłego w następstwie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej przysługuje odprawa pośmiertna w wysokości 12-to krotnego miesięcznego wynagrodzenia z ostatniego pełnego miesiąca, niezależnie od odprawy pośmiertnej, przysługującej na podstawie Kodeksu pracy.
2. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich członków rodziny, uprawnionych do tego świadczenia na podstawie Kodeksu pracy.
3. Jeżeli po pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny lub uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu ona w pełnej wysokości.

#### **Art. 18**

1. Pracodawca jest zobowiązany wypłacać zaliczkowo pracownikowi lub pozostałym po nim członkom rodziny, wymienionym w art. 19 ust. 2, po wyczerpaniu zasiłku chorobowego, takiej kwoty miesięcznie, jaką pracownik lub pozostali po nim członkowie rodziny otrzymali by jako rentę z ubezpieczenia społecznego, do czasu przyznania tej renty, w razie wypadku przy pracy, w drodze do i z pracy, powodującego śmierć pracownika lub jego trwałą niezdolność do pracy.
2. Kwotę, o której mowa w ust. 1, wypłaca pracodawca na żądanie poszkodowanego pracownika lub rodziny pozostałej po zmarłym pracowniku.
3. Pracodawca zobowiązany jest w razie śmierci pracownika w następstwie wypadku przy pracy, do poniesienia bezpośrednich kosztów pogrzebu.
4. Obowiązek niezwłocznego powiadomienia rodziny pracownika w razie wypadku śmiertelnego spoczywa na pracodawcy.

## **Rozdział V**

### **URLOPY WYPOCZYNKOWE I DODATKOWE**

#### **Art. 19**

1. Pracownikom zatrudnionym pod ziemią, a także pracownikom zakładów przeróbki mechanicznej węgla przysługuje urlop wypoczynkowy w następującym wymiarze:
  - 1) 21 dni roboczych – po roku pracy,
  - 2) 26 dni roboczych – po 5 latach pracy.Do okresów pracy, o których mowa powyżej, wlicza się tylko okresy pracy pod ziemią i w zakładach przeróbczych.
2. Przepisów ust. 1 nie stosuje się do pracowników, którzy na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów nabyli prawo do urlopu wypoczynkowego w wyższym wymiarze.
3. Pracownikom po 5 latach pracy pod ziemią przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 5 dni kalendarzowych, a po 10 latach pracy pod ziemią - w wymiarze 8 dni kalendarzowych.
4. Urlop wypoczynkowy dodatkowy, o którym mowa w ust. 3, przysługuje pod warunkiem przepracowania pod ziemią co najmniej 1/2 ogólnej liczby dni pracy w roku poprzedzającym rozpoczęcie urlopu.
5. W przypadku śmierci pracownika na skutek wypadku w pracy ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i dodatkowy wypłaca się uprawnionym członkom rodziny, o których mowa w art. 18 ust. 2 Układu.

## **Rozdział VI**

### **OCHRONA WARUNKÓW PRACY**

#### **Art. 20**

Pracodawca jest zobowiązany w szczególności do :

- 1) zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy,
- 2) stosowania środków zapobiegających chorobom zawodowym i innym schorzeniom związanym z warunkami i charakterem wykonywanej pracy,
- 3) systematycznego przeprowadzania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia oraz kierowania pracowników w czasie zatrudnienia na badania lekarskie: wstępne, okresowe, kontrolne oraz inne, wskazane przez lekarza medycyny pracy, sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami na podstawie odrębnych przepisów,
- 4) zapewnienia odpowiedniej liczby punktów sanitarnych wyposażonych we właściwe środki i leki niezbędne przy udzielaniu pierwszej pomocy medycznej – obsługiwanych na każdej zmianie przez wykwalifikowany personel; czas zużyty przez pracownika w godzinach pracy na korzystanie z pomocy w punkcie sanitarnym wlicza się do czasu pracy,
- 5) zapewnienia całodobowych dyżurów lekarskich,
- 6) zapewnienia w oddziałach na powierzchni umywalni i ubikacji w liczbie i rodzaju wynikających z ogólnych przepisów bhp; pomieszczenia te powinny być wyposażone w niezbędne środki higieniczne,

- 7) urządzenia i stałego utrzymania w należytym stanie łaźni zaopatrzonych w dostateczną ilość ciepłej wody oraz szatni z wydzielonymi osobnymi miejscami na odzież brudną i czystą.

#### **Art. 21**

1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych nieodpłatnie:
  - 1) posiłki profilaktyczne według zasad określonych w odrębnych przepisach,
  - 2) napoje, dostosowane rodzajem i temperaturą do warunków wykonywanej pracy, według zasad określonych w odrębnych przepisach.
2. Stanowiska pracy, na których pracownicy powinni otrzymywać napoje, o których mowa w ust 1 pkt 2, oraz szczegółowe zasady ich wydawania określają przepisy, obowiązujące u pracodawcy.

#### **Art. 22**

1. Pracodawca jest zobowiązany do określenia i bieżącego aktualizowania wykazu stanowisk pracy i rodzajów robót, na których występują warunki szkodliwe, uciążliwe lub niebezpieczne – z określeniem stopnia szkodliwości, uciążliwości lub niebezpieczeństwa. Określenie tego wykazu jest dokonywane zgodnie z przepisami art. 145 § 2 Kodeksu pracy.
2. Wszystkie działania, związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, pracodawca jest obowiązany konsultować z pracownikami lub ich przedstawicielami na zasadach określonych w Kodeksie pracy.

#### **Art. 23**

1. Pracodawca jest obowiązany w szczególności do:
  - 1) przydzielenia pracownikowi nieodpłatnie – przed dopuszczeniem go do pracy – odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, spełniających wymagania określone w Polskich Normach,
  - 2) prania, konserwacji, naprawy, odkażania, suszenia i odpylania odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej – na każde żądanie pracownika. W przypadku braku możliwości zapewnienia prania i naprawy odzieży roboczej, pracownik pierze i naprawia ją we własnym zakresie i wówczas otrzymuje bezpłatnie środki do prania lub ekwiwalent pieniężny w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika. Nie może być powierzone pracownikowi pranie odzieży skażonej środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi.
  - 3) przydzielenia odpowiedniej ilości środków higieny osobistej.
2. Szczegółowe normy i zasady wydawania odzieży roboczej, ochronnej, środków ochrony osobistej i środków czystości określają tabele przydziału, obowiązujące u pracodawcy.

#### **Art. 24**

1. Pracodawca jest zobowiązany do bezpłatnego przydzielenia pracownikom potrzebnych narzędzi pracy i do ich naprawy.
2. Zniszczone narzędzia wymienia się na nowe za zwrotem zniszczonych.

3. Pracownik jest zobowiązany do należytej dbałości o narzędzia pracy i do utrzymania ich w stanie zdatnym do użytku.
4. W przypadku zawinionego przez pracownika zniszczenia lub utraty powierzonych narzędzi Pracodawca ma prawo żądać zwrotu ich równowartości.

#### **Art. 25**

1. Pracodawca jest zobowiązany do przydzielenia pracownikowi odpowiednio wyposażonego i zabezpieczonego miejsca na przechowywanie odzieży własnej, roboczej, obuwia roboczego, środków ochrony indywidualnej oraz narzędzi pracy.
2. W przypadku niezawinionej przez pracownika kradzieży odzieży i innych przedmiotów pozostawionych w łazni zgodnie z przepisami obowiązującymi w tym zakresie u pracodawcy, jest on zobowiązany zwrócić pracownikowi równowartość przedmiotów, które stanowiły jego własność, a w zamian za przedmioty stanowiące własność Pracodawcy wydać nowe.

### **Rozdział VII**

#### **POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

#### **Art. 26**

Zmianę lub uzupełnienie postanowień Układu, w tym także załączników, wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych, podpisanych przez strony, które Układ zawarły. Przepisy art. 241<sup>9</sup> § 3 i 4 stosuje się.

#### **Art. 27**

1. Układ rozwiązuje się:
  - 1) na podstawie zgodnego oświadczenia stron,
  - 2) z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron, przy czym okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące i powinien skończyć się z upływem roku kalendarzowego.
2. W przypadku wypowiedzenia Układu, strony przystąpią niezwłocznie do ustalenia treści nowego układu.

#### **Art. 28**

1. Właściwymi do wyjaśniania treści postanowień Układu są strony zawierające Układ, przy czym strona pracowników wyłoni w tym celu wspólne przedstawicielstwo.
2. Strony Układu wyłonią przedstawicielstwo każdej ze stron Układu, do wyjaśniania treści jego postanowień, w terminie do 3 miesięcy od jego zawarcia.
3. Wyjaśnienia treści postanowień Układu, dokonane wspólnie przez jego strony, wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych do Układu.

**Art. 29**

Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy Dla Pracowników Górnictwa Węgla Kamiennego z dnia ..... wchodzi w życie z dniem zarejestrowania.

**Ze strony Pracowników:**

**Ze strony Pracodawców:**

*Za Zarząd Związku Pracodawców  
Górnictwa Węgla Kamiennego*

.....  
*(czytelny podpis lub imienna pieczęć  
osoby/osób/ upoważnionej)*

*Załącznik nr 1 do Ponadzakładowego  
Układu Zbiorowego Pracy Dla  
Pracowników Górnictwa Węgla  
Kamiennego*

**WYKAZ PRACODAWCÓW OBJĘTYCH UKŁADEM**

1. ....

2. ....



## **ZASADY WYPŁACANIA DODATKU STAŻOWEGO – KARTA GÓRNIKA**

### **§ 1**

Dodatek stażowy – Karta Górnika wypłaca się w następującej wysokości:

1. Zatrudnionym pod ziemią;
  - 1) 15% płacy zasadniczej po przepracowaniu 1 miesiąca do 5 lat,
  - 2) 20% płacy zasadniczej po przepracowaniu 5 lat do 10 lat,
  - 3) 30% płacy zasadniczej po przepracowaniu 10 lat do 15 lat,
  - 4) 40% płacy zasadniczej po przepracowaniu 15 lat do 20 lat,
  - 5) 50% płacy zasadniczej po przepracowaniu powyżej 20 lat.
2. Zatrudnionym w zakładzie przeróbki węgla:
  - 1) 10% płacy zasadniczej po przepracowaniu 1 roku do 5 lat,
  - 2) 15% płacy zasadniczej po przepracowaniu 5 lat do 10 lat,
  - 3) 20% płacy zasadniczej po przepracowaniu 10 lat do 15 lat,
  - 4) 30% płacy zasadniczej po przepracowaniu 15 lat do 20 lat,
  - 5) 40% płacy zasadniczej po przepracowaniu powyżej 20 lat.
3. Pozostałym pracownikom zatrudnionym na powierzchni:
  - 1) 5% płacy zasadniczej po przepracowaniu 1 roku do 5 lat,
  - 2) 10% płacy zasadniczej po przepracowaniu 5 lat do 10 lat,
  - 3) 15% płacy zasadniczej po przepracowaniu 10 lat do 15 lat,
  - 4) 20% płacy zasadniczej po przepracowaniu 15 lat do 20 lat,
  - 5) 30% płacy zasadniczej po przepracowaniu powyżej 20 lat.

### **§ 2**

1. Podstawą obliczenia dodatku stażowego – Karta Górnika za wszystkie okresy pracy jest płaca zasadnicza, którą stanowi:
  - 1) dla pracowników na stanowiskach robotniczych - stawka dniówkowa wynikająca z kategorii osobistego zaszeregowania lub zaszeregowania roboty,
  - 2) dla pracowników na stanowiskach nierobotniczych – stawka miesięczna wynikająca z przyznanej kategorii zaszeregowania.
2. Dodatek stażowy – Karta Górnika wypłacany jest za wszystkie godziny pracy i usprawiedliwionej nieobecności w pracy za które pracownik otrzymał wynagrodzenie (za wyjątkiem absencji chorobowej, uregulowanej według odrębnych przepisów).

### § 3

1. Do okresów pracy, za które jest wypłacany dodatek stażowy – Karta Górnika dla pracowników zatrudnionych pod ziemią, zalicza się:
  - 1) wszystkie okresy pracy pod ziemią z wyjątkiem: okresów pracy zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika,
  - 2) okresy pracy na powierzchni w przypadku przejścia do pracy pod ziemią (z wyłączeniem okresów pracy zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika) oraz okresy traktowane na równi z okresami zatrudnienia określone w § 5 pkt. 5,6,7,8,9 niniejszego załącznika, w wymiarze łącznym nie większym jak 5 lat,
  - 3) okresy zaliczane na podstawie § 5 pkt.1 do 4.
2. Do okresu pracy, za który jest wypłacany dodatek stażowy – Karta Górnika dla pracowników zatrudnionych na powierzchni, zalicza się:
  - 1) wszystkie okresy zatrudnienia, z wyłączeniem okresów pracy zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika,
  - 2) okresy zaliczane na podstawie § 5.

### § 4

Przez okresy pracy rozumie się wszystkie okresy pracy, które wynikają z umów o pracę zawartych przez pracownika ze wszystkimi pracodawcami.

### § 5

Do okresów traktowanych na równi z okresami zatrudnienia zalicza się :

- 1) okresy nauki przewidziane programami nauczania – absolwentom szkół zasadniczych, średnich i wyższych – jednak nie więcej jak 5 lat,
- 2) okresy odbywania zasadniczej i okresowej służby wojskowej,
- 3) okresy trwania kontraktu menedżerskiego na podstawie indywidualnych umów dotyczących zarządzania jednostką organizacyjną wymienioną w załączniku nr 1,
- 4) okresy pozostawania bez pracy w wyniku zwolnienia pracownika przez pracodawcę, bądź wygaśnięcia stosunku pracy jeżeli:
  - a) został on przywrócony do pracy na podstawie prawomocnego wyroku sądowego lub postępowanie karne zostało umorzone z powodu braku winy, względnie zapadł wyrok uniewinniający,
  - b) przyznano wynagrodzenie lub odszkodowanie w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy (wlicza się okres za który wynagrodzenie lub odszkodowanie przyznano),
- 5) okresy pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym, na zasadach określonych w ustawie z dnia 20 lipca 1990 r. ( Dz. U. nr 54 poz. 310),
- 6) okresy bezrobocia, za które przysługiwał zasiłek z tytułu bezrobocia,
- 7) okresy opieki nad dzieckiem w wieku do 4 lat, a także nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny zaliczonym do I grupy inwalidztwa lub na którego przysługuje zasiłek pielęgnacyjny- łącznie nie dłużej jak 6 lat,
- 8) okres korzystania z urlopu bezpłatnego w związku z pełnieniem funkcji w organizacji związkowej,
- 9) okres korzystania z urlopu bezpłatnego w związku ze skierowaniem do pracy za granicą.

## § 6

Zaliczeniu nie podlegają okresy nauki i studiów trwające równoległe z okresem zatrudnienia.

## § 7

1. Dodatek stażowy – Karta Górnika wypłacany jest w okresach miesięcznych wraz z wypłatą wynagrodzenia za pracę.
2. Dodatek stażowy – Karta Górnika przysługuje za miesiąc, w którym pracownik nabył do niego prawo.
3. Pracownik nabywa prawo do wyższego wymiaru dodatku stażowego – Karta Górnika od miesiąca, w którym skończył się poprzedni przedział czasowy, określony w § 1.

## **ZASADY PRYZYNAWANIA JEDNORAZOWEJ ODPRAWY EMERYTALNO-RENTOWEJ**

### **§ 1**

Pracownikom spełniającym warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę, emeryturę lub świadczenie przedemerytalne, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna, zwana dalej „odprawą,” w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, obliczanego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy
- 2) po 10 latach pracy 150 % podstawy wymiaru,
- 3) po 15 latach pracy 200 % podstawy wymiaru,
- 4) po 20 latach pracy 250 % podstawy wymiaru,
- 5) po 25 latach pracy 300 % podstawy wymiaru,
- 6) po 30 latach pracy 350 % podstawy wymiaru,
- 7) po 35 latach pracy 400 % podstawy wymiaru,
- 8) po 40 latach pracy 500 % podstawy wymiaru.

### **§ 2**

Podstawę wymiaru odprawy, o której mowa w § 1 pkt 2) do 8), stanowi miesięczne wynagrodzenie, obliczane jako wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, płatne za 21 dni.

### **§ 3**

Wyplata jednorazowej odprawy, o której mowa w § 1 pkt 2) do 8), następuje na wniosek pracownika po przedstawieniu przez niego decyzji organu ZUS.

### **§ 4**

Do okresu pracy od którego zależy wysokość odprawy, o której mowa w § 1 pkt 2) do 8), zalicza się wszystkie okresy pracy (za wyjątkiem okresów zatrudnienia, zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika) oraz okres odbywania zasadniczej i okresowej służby wojskowej.

### **§ 5**

Pracownikowi przysługuje minimalna odprawa w wysokości określonej w § 1 pkt 3 jeżeli przejście na rentę z tytułu niezdolności do pracy nastąpiło w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.

**§ 6**

Pracownikowi uprawnionemu do odprawy, zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy za okres pracy w tym wymiarze podstawę odprawy ustala się proporcjonalnie do czasu pracy, określonego umową o pracę.

**WYKAZ PRAC W WARUNKACH SZCZEGÓLNIIE UCIAŹLIWYCH LUB  
SZCZEGÓLNIIE SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA, ZASADY OKREŚLANIA STOPNI  
SZKODLIWOŚCI, UCIAŹLIWOŚCI I NIEBEZPIECZEŃSTWA PRACY ORAZ  
ZASADY PRYZNAWANIA I WYPŁACANIA DODATKÓW ZA PRACĘ W TYCH  
WARUNKACH**

**§ 1**

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

O przyznaniu dodatku, jego cofnięciu oraz wysokości stanowią przepisy, obowiązujące u pracodawcy.

**§ 2**

Ustala się cztery stopnie szkodliwości dla zdrowia, uciążliwości i niebezpieczeństwa pracy, za każdą godzinę czasu pracy w tych warunkach przysługuje dodatek, którego wysokość określają zakładowe układy zbiorowe pracy.

**§ 3**

Występujące w środowisku pracy (na powierzchni i pod ziemią) szkodliwości dla zdrowia, uciążliwości i niebezpieczeństwa pracy, uzasadniające z tego tytułu dodatkowe wynagrodzenie, określa się w sposób następujący:

1. **Do pierwszego stopnia zalicza się prace szkodliwe dla zdrowia lub uciążliwe wykonywane:**
  - 1) w warunkach narażenia na działanie pyłów nie wywołujących zwłóknienia tkanki płucnej,
  - 2) w warunkach narażenia na działanie substancji toksycznych, nie kumulujących się w organizmie,
  - 3) na stanowiskach, na których ze względów technologicznych utrzymuje się stale temperatura efektywna powyżej 25<sup>0</sup> C lub poniżej 10<sup>0</sup> C,
  - 4) w warunkach narażenia na promieniowanie ultrafioletowe lub podczerwone (np. spawanie, hartowanie),

- 5) w warunkach narażenia na wibrację ogólną,
  - 6) przy obsłudze elektronicznych monitorów ekranowych,
  - 7) w pomieszczeniach na powierzchni, w których konieczne jest stałe stosowanie sztucznego oświetlenia.
2. **Do drugiego stopnia zalicza się prace szkodliwe dla zdrowia lub uciążliwe wykonywane:**
- 1) w mokrym środowisku o względnej wilgotności powietrza, przekraczającej 80 %, w błocie lub bezpośrednim kontakcie z wodą,
  - 2) w obniżonym lub podwyższonym ciśnieniu, wynikającym z procesu technologicznego,
  - 3) w warunkach nadmiernego obciążenia wysiłkiem fizycznym - co najmniej 2000 kcal dla mężczyzn i 1200 kcal dla kobiet - lub wymagających wymuszonej pozycji ciała, jeżeli warunki te nie zostały uwzględnione przy opracowywaniu taryfikatora.
3. **Do trzeciego stopnia zalicza się prace szkodliwe dla zdrowia lub uciążliwe wykonywane:**
- 1) w warunkach narażenia na działanie pyłów wywołujących zwłóknienie tkanki płucnej,
  - 2) w warunkach narażenia na działanie substancji toksycznych, kumulujących się w organizmie,
  - 3) w warunkach narażenia na hałas,
  - 4) w warunkach narażenia na działanie miejscowej wibracji,
  - 5) w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące klasy B,
  - 6) w warunkach narażenia na działanie pól elektromagnetycznych wysokiej częstotliwości w zakresie od 0,1 do 300.000 MHz w strefie zagrożenia,
  - 7) w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników o działaniu rakotwórczym i prawdopodobnym działaniu rakotwórczym. Przepisy art. 222 i 222<sup>1</sup> Kodeksu pracy stosuje się.
4. **Do trzeciego stopnia zalicza się prace wykonywane w warunkach niebezpiecznych:**
- 1) związane z wytwarzaniem, stosowaniem, magazynowaniem i transportowaniem gazów i materiałów wybuchowych,
  - 2) wewnątrz zbiorników, aparatów, kanałów, studni itp., których wykonywanie wymaga specjalnego zezwolenia,
  - 3) przy urządzeniach elektromagnetycznych znajdujących się pod napięciem powyżej 220 V, wykonywane zgodnie z przepisami o bezpieczeństwie pracy w energetyce,
  - 4) związane z załadunkiem i rozładunkiem paliw płynnych oraz ich transportem
  - 5) na wysokości powyżej 2 m i w wykopach o głębokości poniżej 2 m, uznane za niebezpieczne w przepisach o bezpieczeństwie i higienie pracy,
  - 6) w kontakcie z materiałem zakaźnym,
  - 7) pod ziemią:
    - a) na stanowiskach pracy w polach IV i III kategorii zagrożenia metanowego za wyjątkiem prac ujętych w ust. 6 pkt. 1,
    - b) na stanowiskach pracy w polach II kategorii zagrożenia wyrzutami gazów i skał za wyjątkiem prac ujętych w ust. 6 pkt. 2,
    - c) w wyrobiskach eksploatacyjnych oraz w drażonych wyrobiskach korytarzowych i szybowych w polach II kategorii zagrożenia metanowego,
    - d) w wyrobiskach eksploatacyjnych, w chodnikach przy ścianowych i w drażonych wyrobiskach korytarzowych w pokładach lub częściach pokładów zaliczanych do 2-go stopnia zagrożenia tapaniami,
    - e) w wyrobiskach eksploatacyjnych i drażonych wyrobiskach korytarzowych o nachyleniu od 20<sup>0</sup> do 35<sup>0</sup>,
5. **Do czwartego stopnia zalicza się prace szkodliwe dla zdrowia lub uciążliwe, wykonywane z benzydyną, alfa i beta naftyloaminą, chlorkiem winylu oraz innymi czynnikami o analogicznym jak te substancje działaniu.**
6. **Do czwartego stopnia zalicza się prace wykonywane w warunkach niebezpiecznych pod ziemią:**

- 1) w wyrobiskach eksploatacyjnych oraz w drażonych wyrobiskach korytarzowych i szybowych w polach IV i III kategorii zagrożenia metanowego,
- 2) w wyrobiskach eksploatacyjnych oraz w drażonych wyrobiskach korytarzowych i szybowych zaliczonych do II kategorii zagrożenia wyrzutami gazów i skał,
- 3) w wyrobiskach eksploatacyjnych, w chodnikach przy ścianowych i w drażonych wyrobiskach korytarzowych w pokładach lub częściach pokładów zaliczanych do 3-go stopnia zagrożenia tapaniami,
- 4) w wyrobiskach eksploatacyjnych i drażonych wyrobiskach korytarzowych o nachyleniu powyżej 35<sup>0</sup>,
- 5) wykonywane pod ziemią prace wymienione w ust. 4 pkt. 1 do 5

#### § 4

1. Dodatki za prace wykonywana w warunkach szkodliwych dla zdrowia, wymienionych w § 3 ust. 1 pkt. 1 i 2 oraz w ust. 3 pkt. 1, 2 i 3 przyznawane są za czas pracy w tych warunkach na podstawie wyników badań środowiskowych, określających średni poziom narażenia pracownika na czynnik szkodliwy dla zdrowia w ciągu 8 godzin.
2. Dodatki za pozostałe prace, wykonywane w warunkach szkodliwych - poza wymienionymi w ust. 1 - oraz za prace wykonywane w warunkach uciążliwych i niebezpiecznych przyznawane są na podstawie protokółów z komisyjnej oceny warunków pracy zatwierdzonych przez pracodawcę.
3. W przypadku zbiegu uprawnień do dodatków, przysługuje suma tych dodatków za pracę w warunkach szkodliwych, uciążliwych i niebezpiecznych.
4. Podstawą do wypłacenia dodatków za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych oraz niebezpiecznych są imienne, miesięczne wykazy sporządzone w trybie określonym w zakładowym układzie zbiorowym pracy.

#### § 5

5. Wykazy prac, wykonywanych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia ustala pracodawca po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami w trybie i na zasadach określonych Kodeksem pracy.