

**KGHM POLSKA MIEDŹ S. A.
w LUBINIE**

**ZAKŁADOWY
UKŁAD ZBIOROWY PRACY
DLA PRACOWNIKÓW
KGHM POLSKA MIEDŹ S. A.**

**tekst jednolity
wg stanu na dzień 15 marca 2017r.**

Lubin, marzec 2000r.

SPIS TREŚCI

Strony Układu.....	4
Wstęp	8
Rozdział I	
Postanowienia wstępne.....	9
Rozdział II	
Czas pracy.....	15
Rozdział III	
Zasady wynagradzania pracowników	21
Rozdział IV	
Uprawnienia i świadczenia pracownicze	30
Rozdział V	
Urlopy wypoczynkowe i dodatkowe	35
Rozdział VI	
Świadczenia socjalne	38
Rozdział VII	
Ochrona zdrowia i higiena	41
Rozdział VIII	
Inne świadczenia	45
Rozdział IX	
Wzajemne zobowiązania stron Układu	47
Rozdział X	
Postanowienia końcowe	51
ZAŁĄCZNIKI:	
1. Tabela zaszeregowań pracowników	57
2. Tabela miesięcznych stawek płac zasadniczych	64
3. Wykaz prac preferencyjnych	65
4. Zasady dodatkowego wynagradzania za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych i niebezpiecznych	67

5. Zasady naliczania i wypłacania specjalnego wynagrodzenia z Karty Górnika dla pracowników objętych Kartą Górnika i dodatku stażowego w hutach	75
6. Zasady wypłaty nagród jubileuszowych	77
7. Zasady przyznawania odpraw emerytalno – rentowych	80
8. Zasady wypłacania pracownikom ekwiwalentu za deputat węglowy	82
9. Zasady wypłacania nagród rocznych z okazji Dnia Górnika i Dnia Hutnika ..	84
10. Zasady wypłacania nagrody rocznej – 14-tej pensji	88
11. Zasady wypłacania dodatkowej nagrody rocznej	90
12. Zasady wynagradzania członków drużyn ratowniczych	93
13. Wyciąg z Karty Górnika	97
14. Wykaz stanowisk pracy, na których zatrudnieni pracownicy są uprawnieni do urlopów dodatkowych	100
15. Zasady przyznawania i wypłaty świadczeń wypoczynkowych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych	112

ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW
KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

zawarty na podstawie art.241²⁸ Kodeksu pracy
w dniu 14 marca 2000 roku w Lubinie

pomiędzy

KGHM Polska Miedź S.A. z siedzibą w Lubinie reprezentowaną przez Zarząd Spółki
z jednej strony,

a

zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w Oddziałach i Centrali
KGHM Polska Miedź S.A.:

- w Zakładach Górniczych „Lubin” w Lubinie

1. Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Miedziowego Zakładowy Zarząd Związku KGHM Polska Miedź S.A. O/Zakłady Górnicze „Lubin”
2. NSZZ „Solidarność” Komisja Międzyzakładowa KGHM Polska Miedź S.A. z siedzibą w Oddziale Zakłady Górnicze „Lubin”
3. Związek Zawodowy Pracowników Technicznych i Administracji „DOZÓR” KGHM PM S.A. O/ZG „Lubin”

- w Zakładach Górniczych „Polkowice-Sierszowice” w Kaźmierzowie

1. Zarząd Zakładowy Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Miedziowego O/ZG „Polkowice-Sierszowice”
2. Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” przy KGHM Polska Miedź S.A. O/ZG „Polkowice-Sierszowice”
3. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników Fizycznych KGHM „Polska Miedź” S.A. z/s w O/ZG „Polkowice-Sierszowice” w Kaźmierzowie
(aktualna nazwa: Związek Zawodowy Pracowników Fizycznych KGHM Polska Miedź S.A.;
zmiana z dniem 26.10.2006.)

4. Związek Zawodowy Pracowników Dołowych KGHM „Polska Miedź S.A.” Oddział ZG „Polkowice-Sieroszowice”
5. Związek Zawodowy Pracowników Technicznych i Administracji „DOZÓR” KGHM „Polska Miedź” S.A. O/ZG „Polkowice-Sieroszowice”
6. NSZZ Solidarność `80 Komisja Zakładowa Oddział Zakłady Górnicze Polkowice-Sieroszowice

- w Zakładach Górniczych „Rudna” w Polkowicach

1. Związek Zawodowy Górników KGHM Polska Miedź S.A. O/Zakłady Górnicze „RUDNA” w Polkowicach
(wykreślony z rejestru sądowego związków zawodowych z dniem 31.12.2000r.; związek przystąpił do ZZPPM)
2. NSZZ „Solidarność” Komisja Zakładowa KGHM „Polska Miedź” S.A. Oddz. Zakłady Górnicze „RUDNA”
3. KGHM „Polska Miedź” S.A. Oddział Zakłady Górnicze „Rudna” 59-320 Polkowice Związek Zawodowy Pracowników Technicznych i Administracji „DOZÓR”
4. Zarząd Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Miedziowego Oddział ZG „Rudna”
5. Związek Zawodowy Pracowników Dołowych KGHM „Polska Miedź” S.A. Oddział ZG „Rudna”
(wstąpił w prawa i obowiązki strony ZUZP na podstawie art. 241⁹ § 4 K.p. – wpis do rejestru układow 29.07.2005r.)

- w Hucie Miedzi „Głogów” w Głogowie

1. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „SOLIDARNOŚĆ” przy KGHM Polska Miedź „Spółka Akcyjna” Oddział: Huta Miedzi „Głogów” w Głogowie
2. Związek Zawodowy „Polska Miedź” Oddział Międzyzakładowy w Hucie Miedzi „Głogów”
3. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „SOLIDARNOŚĆ `80 ” Komisja Międzyzakładowa przy KGHM Polska Miedź SA Oddział Huta Miedzi „Głogów” w Głogowie

4. Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Miedziowego w Hucie Miedzi „GŁOGÓW”
5. Związek Zawodowy Pracowników Technicznych i Administracji „DOZÓR” dla Przemysłu Miedziowego w Lubinie Zakładowa Organizacja Związkowa Huta Miedzi „Głogów”

- w Hucie Miedzi „Legnica” w Legnicy

1. Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Miedziowego Zakładowy Zarząd Związku O/HM „Legnica”
2. Organizacja Zakładowa NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” w KGHM Polska Miedź S.A. ODDZIAŁ HUTA MIEDZI „LEGNICA”
3. Związek Zawodowy Pracowników Kadry Kierowniczej w Hucie Miedzi „Legnica”
(aktualna nazwa: Związek Zawodowy Pracowników Technicznych i Administracji „DOZÓR” dla Przemysłu Miedziowego w Lubinie Oddział Huta Miedzi „Legnica” w Legnicy; zmiana z dniem 18.04.2002r.)

- w Hucie Miedzi „Cedynia” w Orsku

1. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „SOLIDARNOŚĆ” przy HM „Cedynia” w Orsku KOMISJA ZAKŁADOWA
2. Związek Zawodowy „Polska Miedź” z siedzibą w Głogowie Oddział Zakładowy w Hucie Miedzi „Cedynia”

- w Zakładach Wzbogacania Rud w Polkowicach

1. Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Miedziowego Zakładowy Zarząd Związku w O/ZWR
2. NSZZ Solidarność Komisja Zakładowa KGHM Polska Miedź S.A. Oddz. Zakłady Wzbogacania Rud
3. Związek Zawodowy Górników KGHM Polska Miedź S.A. O/Zakłady Wzbogacania Rud w Polkowicach
(wykreślony z rejestru sądowego związków zawodowych z dniem 31.12.2000r.; związek przystąpił do ZZPPM)

4. Związek Zawodowy Pracowników Technicznych i Administracji „DOZÓR” KGHM „Polska Miedź” S.A. O/ZWR Polkowice

- w Zakładzie Hydrotechnicznym w Rudnej

1. Związek Zawodowy Górników KGHM Polska Miedź S.A. O/Zakład Hydrotechniczny w Rudnej

(wykreślony z rejestru sądowego związków zawodowych z dniem 31.12.2000r.; związek przystąpił do ZZPPM)

2. NSZZ Solidarność Komisja Zakładowa KGHM „Polska Miedź” S.A. O/Zakład Hydrotechniczny w Rudnej

- w Jednostce Ratownictwa Górniczo - Hutniczego w Lubinie

1. Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Miedziowego O/Jednostka Ratownictwa Górniczo - Hutniczego Lubin

2. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „SOLIDARNOŚĆ” przy KGHM Polska Miedź „Spółka Akcyjna” Oddział: Huta Miedzi „Głogów” w Głogowie

3. Związek Zawodowy „Polska Miedź” Oddział Międzyzakładowy w Hucie Miedzi „Głogów”

- w Centrali w Lubinie

1. Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Miedziowego Zakładowy Zarząd Związku Centrali KGHM Polska Miedź SA w Lubinie

2. Organizacja Zakładowa NSZZ „Solidarność” w KGHM Polska Miedź S.A. Centrala w Lubinie

z drugiej strony.

Zarząd KGHM Polska Miedź S.A. oraz działające w Spółce związki zawodowe:

- dostrzegając istotną rolę jaką w systemie źródeł prawa odgrywają układy zbiorowe pracy,
- pragnąc szerzej i korzystniej ukształtować uprawnienia pracownicze uregulowane powszechnie i jednolicie w prawodawstwie pracy,
- tworząc warunki wzajemnej współpracy z zachowaniem samodzielności i autonomii Stron,

po negocjacjach prowadzonych w dobrej wierze i z poszanowaniem słusznym interesów drugiej Strony, postanawiają zawrzeć niniejszy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników KGHM Polska Miedź S.A., stanowiąc co następuje:

ROZDZIAŁ I

Postanowienia wstępne

§ 1.

Ilekoć w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla Pracowników KGHM Polska Miedź S.A., zwanym dalej Układem, jest mowa o :

- 1) Spółce - oznacza to KGHM Polska Miedź S.A. w Lubinie,
- 2) Oddziale - oznacza to zakład pracy wchodzący w skład Przedsiębiorstwa KGHM Polska Miedź S.A.,
- 3) zakładowych organizacjach związkowych - oznacza to działające w Oddziałach zakładowe i międzyzakładowe organizacje związków zawodowych,
- 4) minimalnym wynagrodzeniu - rozumie się przez to minimalne wynagrodzenie za pracę określone zgodnie z postanowieniami ustawy z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę,
- 5) średnim wynagrodzeniu w Spółce - rozumie się przez to średnie wynagrodzenie miesięczne pracowników wszystkich Oddziałów Spółki obliczone według metodologii GUS bez nagród rocznych,
- 6) godzinowej stawce wynagrodzenia - rozumie się przez to stawkę miesięczną wynagrodzenia podzieloną przez 168 godzin,

- 7) Karcie Górnika - rozumie się przez to Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 grudnia 1981r. w sprawie przywilejów dla pracowników górnictwa - Karta Górnika (Dz.U. z 1982r. Nr 2, poz.13),
- 8) Karcie Hutnika - rozumie się przez to Uchwałę nr 251 Rady Ministrów z dnia 7 grudnia 1981r. w sprawie uprawnień pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach produkcyjnych, remontowych i zakładach doświadczalnych objętych postanowieniami UZP dla Pracowników Przemysłu Hutniczego (nie publikowana),
- 9) dotychczasowych przepisach - rozumie się przez to przepisy obowiązujące przed wejściem w życie niniejszego Układu.

§ 2.

1. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników KGHM Polska Miedź S.A., z zastrzeżeniem postanowień ust. 2, zawiera się dla pracowników następujących pracodawców wchodzących w skład KGHM Polska Miedź S.A.:

- 1) Oddział Zakłady Górnicze „Lubin” w Lubinie
- 2) Oddział Zakłady Górnicze „Polkowice-Sieroszowice” w Kaźmierzowie
- 3) Oddział Zakłady Górnicze „Rudna” w Polkowicach
- 4) Oddział Huta Miedzi „Głogów” w Głogowie
- 5) Oddział Huta Miedzi „Legnica” w Legnicy
- 6) Oddział Huta Miedzi „Cedynia” w Orsku
- 7) Oddział Zakłady Wzbogacania Rud w Polkowicach

- 8) Oddział Zakład Hydrotechniczny w Rudnej
- 9) Oddział Jednostka Ratownictwa Górniczo-Hutniczego w Lubinie
- 10) Centrala w Lubinie
- 11) Oddział Centralny Ośrodek Przetwarzania Informacji w Polkowicach

2. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy nie obejmuje:

- 1) pracowników młodocianych zatrudnionych w celu nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania pracy,
- 2) pracowników zatrudnionych za granicą,
- 3) członków Zarządu Spółki,
- 4) dyrektorów, zastępców dyrektorów i głównych księgowych Oddziałów.

§ 3.

1. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy określa:

- 1) warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy w szczególności:
 - a) czas pracy,
 - b) urlopy wypoczynkowe i dodatkowe,
 - c) zasady wynagradzania,
 - d) ochronę warunków pracy,
 - e) świadczenia związane z zatrudnieniem oraz zasady ich przyznawania i realizacji,
- 2) świadczenia dla byłych pracowników, emerytów i rencistów oraz członków ich rodzin,
- 3) wzajemne zobowiązania stron Układu;

2. Do pracowników objętych Układem, których prawa i obowiązki regulują przepisy szczególne, postanowienia Układu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami.

§ 4.

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy zawiera się na czas nie określony.

§ 5.

1. Przez okres obowiązywania Układu wszelkie czynności dotyczące tego Układu ze strony związkowej podejmują organizacje związkowe, które go zawarły, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Strony mogą wyrazić zgodę, aby w prawa i obowiązki strony wstąpiła zakładowa organizacja związkowa, która nie zawarła Układu lub powstała po jego zawarciu.
3. Obowiązek zgłoszenia do rejestru układów zakładowych informacji o wstąpieniu w prawa i obowiązki strony Układu ciąży na wstępującej zakładowej organizacji związkowej.

§ 6.

Zmiany do Układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych. Do protokołów dodatkowych stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące Układu.

§ 7.

1. Korzystniejsze dla pracowników postanowienia Układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy.
2. Postanowienia Układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy.

§ 8.

1. Układ może być rozwiązany :
 - 1) na podstawie zgodnego oświadczenia stron,
 - 2) z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron.
2. Oświadczenie stron o rozwiązaniu Układu oraz wypowiedzenie Układu następuje w formie pisemnej.
3. Okres wypowiedzenia Układu wynosi trzy miesiące kalendarzowe.
4. W razie rozwiązania lub wypowiedzenia Układu, do czasu zawarcia nowego układu obowiązuje Układ dotychczasowy, chyba że strony oświadczą, iż nie zamierzają zawrzeć nowego układu.

5. W przypadku braku oświadczenia, o którym mowa w ust. 4, strony w ciągu jednego miesiąca od dnia rozwiązania lub wypowiedzenia Układu przystąpią do rokowań nowego układu.

§ 9.

W celu uniknięcia lub ograniczenia zwolnień pracowników z przyczyn nie dotyczących pracowników, strony Układu mogą zawrzeć porozumienie o zawieszeniu stosowania Układu lub niektórych jego postanowień na okres nie dłuższy niż jeden rok.

ROZDZIAŁ II

Czas pracy

§ 10.

Za czas pracy uznaje się czas pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w Oddziale lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

§ 11.

1. Czas pracy, z zastrzeżeniem innych przepisów szczególnych niniejszego Układu, wynosi dla:
 - 1) pracowników zatrudnionych pod ziemią - 7,5 godziny na dobę i 37,5 godziny na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym,
 - 2) pozostałych pracowników - 8 godzin na dobę i 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym.
2. Długość okresu rozliczeniowego, z zastrzeżeniem przepisów szczególnych kodeksu pracy, wynosi 4 miesiące.
3. Pracownikom, o których mowa w ust. 1 pkt.1) przysługuje wynagrodzenie jak za 8-godzinny dzień pracy.

§ 12.

1. Niedziele oraz święta określone odrębnymi przepisami są dniami wolnymi od pracy. Praca w te dni jest dozwolona w przypadkach określonych Kodeksem pracy.

2. Dla pracowników Oddziałów objętych Układem, z wyłączeniem pracowników zatrudnionych w czterobrygadowej lub podobnej organizacji pracy oraz pracowników zatrudnionych przy pracach, o których mowa w §§ 14, 18 i 21, wszystkie soboty są dodatkowymi dniami wolnymi od pracy.
3. W wyjątkowych sytuacjach pracodawca w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi może ustalić w zamian za sobotę dodatkowy dzień wolny od pracy w innym terminie.

§ 13.

1. Pracownikom zatrudnionym w czterobrygadowej lub podobnej organizacji pracy przysługują dodatkowe dni wolne od pracy w ilości ustalonej zgodnie z zasadą, że suma tych dni i dni wolnych wynikających z harmonogramu pracy jest równa ilości sobót, niedziel i świąt w danym okresie rozliczeniowym.
2. Udzielanie dni wolnych od pracy, o których mowa w ust. 1, następuje na bieżąco w trakcie okresu rozliczeniowego, zgodnie z planem wykorzystania dni wolnych od pracy.
3. O ile jest to możliwe ze względów technologicznych, plan wykorzystania dni wolnych od pracy, o którym mowa w ust. 2, może określać dodatkowe dni wolne od pracy w terminach jednakowych dla wszystkich pracowników ze szczególnym uwzględnieniem dni świątecznych.

§ 14.

1. W przypadku prac uzasadnionych technologią produkcji oraz niezbędnych do utrzymania ruchu Oddziału mogą być ustalone dla poszczególnych pracowników lub zespołów pracowniczych odrębne harmonogramy pracy.

2. W harmonogramach pracy, o których mowa w ust. 1, ustala się terminy dodatkowych dni wolnych od pracy, a jeżeli przewiduje się pracę w niedziele lub święta - również dni wolne za pracę w tych dniach. Przy ustalaniu dni wolnych uwzględnia się zasadę, iż w każdym 3 tygodniach pracownik powinien korzystać co najmniej raz z soboty i raz z niedzieli wolnej od pracy.

§ 15.

1. Ze względu na szczególnie uciążliwe lub szczególnie szkodliwe dla zdrowia warunki pracy stosuje się skrócony czas pracy w wymiarze 6 godzin na dobę.

Skrócony czas pracy stosuje się przy następujących pracach:

1) pod ziemią:

- a) przy czyszczeniu rząpia na szybach i osadników wodnych,
- b) przy głębieniu, pogłębianiu szybów i szybików,
- c) przy naprawie i konserwacji szybów, szybików oraz urządzeń szybowych i przyszybowych w przypadku przekroczenia norm szkodliwości i uciążliwości,
- d) przy robotach wiertniczych z płuczką wodną w wyrobiskach o nachyleniu powyżej 45 °,
- e) w wyrobiskach o temperaturze powyżej 28 °C do 33 °C, mierzonej termometrem suchym lub intensywności chłodzenia mniejszej od 11 katastopni wilgotnych,
- f) przy stałej obsłudze w podziemnych ładowniach akumulatorów,
- g) w przypadkach, gdzie woda leje się gęstą strugą z górotworu,
- h) przy głębieniu, obudowie i zbrojeniu szybów w warunkach zamrożenia,
- i) przy przekroczeniu norm toksyczności gazów w miejscu pracy.

2) na powierzchni:

- a) przy pracach związanych z dwusiarczkiem węgla i związkami arsenu,
- b) w przypadkach przekroczenia norm stężeń przy stosowaniu toksycznych odczynników szkodliwych dla zdrowia,

- c) przy pracach związanych z przetopem wsadów ołowionośnych przy produkcji ołowiu,
- d) przy pracach związanych z lutowaniem technologicznych elementów ołowiowych,
- e) w przypadku występowania szkodliwych czynników dla zdrowia o toksyczności ustalonej przez upoważnioną prawem instytucję.

2. Pracownikom wykonującym prace, o których mowa w ust. 1, przysługuje wynagrodzenie jak za 8-godzinny dzień pracy.

3. Na wniosek pracownika zatrudnionego na stanowiskach wymienionych w ust. 1 pkt. 1) przez okres co najmniej 3 miesięcy może nastąpić jednomiesięczna przerwa w pracy na tych stanowiskach. W okresie przerwy pracownik powinien być zatrudniony na stanowisku umożliwiającym mu uzyskanie wynagrodzenia otrzymywanego na poprzednim stanowisku.

4. Wykaz stanowisk pracy w Oddziale, dla których stosuje się skrócony czas pracy, zgodnie z ust. 1, na czas trwania warunków szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych, po uprzednim ich uzgodnieniu pomiędzy pracodawcą i zakładowymi organizacjami związkowymi, wprowadza się do regulaminu pracy.

§ 16.

Pracownikowi przysługuje wliczana do czasu pracy 15-minutowa przerwa.

§17.

Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, mogą być stosowane rozkłady czasu pracy, w których jest dopuszczalne przedłużenie wymiaru czasu pracy

do 12 godzin na dobę. W tych rozkładach czas pracy nie może przekraczać przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym.

§ 18.

1. W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy i jej organizacją - czas pracy pracowników może być określony wymiarem ich zadań. Zadania tych pracowników powinny być ustalone w taki sposób, aby pracownicy mogli je wykonać w ramach norm czasu pracy określonych w § 11.
2. Czas pracy, o którym mowa w ust. 1, wprowadza się w regulaminie pracy lub na podstawie umowy o pracę.

§ 19.

Praca wykonywana ponad normy czasu pracy, ustalone zgodnie z przepisami Układu, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca taka jest dopuszczalna tylko w razie:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

§ 20.

1. Kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych Oddziału, a także zastępcy tych osób, wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

2. Pracownikom, o których mowa w ust. 1, przysługuje jednak prawo do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy wykonywanej na polecenie pracodawcy w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę, święto lub w sobotę, jeżeli za pracę w tym dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

§ 21.

Przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawieniem w pogotowiu do pracy może być wprowadzony w poszczególnych dniach i tygodniach dłuższy czas pracy, niż to wynika z przepisów § 11, jeżeli jest on wyrównywany skróceniem czasu pracy w innych dniach lub tygodniach w okresie nie przekraczającym jednego miesiąca. Praca w granicach takiego rozkładu czasu nie jest pracą w godzinach nadliczbowych.

§ 22.

Systemy organizacji pracy, rozkłady czasu pracy i wprowadzone w Oddziale cykle rozliczeniowe, po uprzednim ich uzgodnieniu pomiędzy pracodawcą i zakładowymi organizacjami związkowymi, wprowadza się do regulaminu pracy.

ROZDZIAŁ III

Zasady wynagradzania pracowników

§ 23.

1. W zależności od rodzaju i charakteru wykonywanej pracy, w Oddziale mogą być stosowane następujące formy wynagradzania:

- 1) czasowa,
- 2) czasowo - premiowa,
- 3) zadaniowa (akordowa),
- 4) zryczałtowana,

2. Ogólne zasady stosowania poszczególnych form wynagradzania:

- 1) pracownik wynagradzany według czasowej formy wynagradzania otrzymuje wynagrodzenie ustalone na podstawie stawki wynagrodzenia zasadniczego i faktycznie przepracowanego czasu pracy,
- 2) pracownik wynagradzany według czasowo - premiowej formy wynagradzania otrzymuje wynagrodzenie jak w pkt. 1 oraz premię zgodnie z regulaminem premiowania,
- 3) pracownik wynagradzany według zadaniowej (akordowej) formy wynagradzania otrzymuje wynagrodzenie ustalone jak w pkt. 1 oraz premię za wykonanie zadań (norm pracy) w danym okresie rozliczeniowym,

4) ryczałtowa forma wynagradzania ma zastosowanie w odniesieniu do pracowników, dla których czas pracy z uwagi na rodzaj i warunki pracy może być określony tylko wymiarem ich zadań; w przypadku gdy pracownik jest wynagradzany wg formy ryczałtowanej, poza ryczałtowanym wynagrodzeniem miesięcznym może otrzymywać jedynie nagrody roczne, o ile nie zostały one wliczone do tego wynagrodzenia.

3. Decyzję o zastosowaniu do określonej grupy pracowniczej odpowiedniej formy płac podejmuje pracodawca w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

§ 24.

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, wynikające z umowy o pracę i postanowień Układu, za wykonanie prac w oznaczonym terminie, zgodnie z warunkami technicznymi lub innymi wymogami dotyczącymi ilości i jakości pracy oraz sposobu jej wykonania.

2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, jeżeli był on gotów do jej wykonania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy.

3. Za czas niezawinionego przez pracownika przestoju, przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości 100% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania wraz z należnym dodatkiem, o którym mowa w § 37.

4. Pracodawca może na czas przestoju, niezawinionego przez pracownika, powierzyć mu inną pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe jednak niż określone w ust. 3.

5. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, to za wykonanie pracy zastępczej przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę.

§ 25.

1. Pracownik zastępujący czasowo mistrza, starszego mistrza, dozorcę, nadgórnika, sztygara zmianowego ma prawo do wynagrodzenia przysługującego na zastępowanym stanowisku.
2. Po upływie zastępstwa pracownik, bez wymogu wypowiedzenia warunków pracy i płacy obowiązujących w okresie zastępstwa, powraca na poprzednie stanowisko i otrzymuje wynagrodzenie ustalone w zawartej umowie o pracę przed zastępstwem.
3. W przypadku trwałej zmiany charakteru wykonywanych czynności przez pracownika i związanej z tym konieczności przeszkolenia pracownika w nowym zawodzie, pracownik otrzymuje w tym okresie wynagrodzenie obliczone jak za urlop wypoczynkowy, jednak nie dłużej jak 3 miesiące.

§ 26.

Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określa umowa o pracę na podstawie tabel zaszeregowania i tabeli stawek płac zasadniczych określonych w Układzie.

§ 27.

1. Podstawę ustalenia kategorii osobistego zaszeregowania, stanowią tabele zaszeregowania stanowiące załącznik nr 1 do Układu.
2. Pracodawca na podstawie tabel zaszeregowania, o których mowa w ust. 1, wprowadzi w Oddziale szczegółowy wykaz i taryfikację stanowisk, przy czym maksymalna kategoria zaszeregowania dla danego stanowiska nie może być wyższa od określonej w tabelach.

§ 28.

1. W Spółce stosuje się jedną, wspólną dla wszystkich pracowników tabelę miesięcznych stawek płac zasadniczych.
2. Tabela stawek płac zasadniczych powinna uwzględniać następujące zasady:
 - a) rozpiętość stawek wynagrodzenia zasadniczego wyrażona stosunkiem stawki w najniższej kategorii zaszeregowania do stawki w najwyższej kategorii zaszeregowania nie może być mniejsza niż 1:3,
3. Obowiązującą tabelę stawek płac zasadniczych określa załącznik nr 2 do niniejszego Układu.

§ 29.

1. Decyzję o przyznaniu pracownikowi określonej kategorii zaszeregowania oraz o przeszerewaniu lub awansowaniu pracownika podejmuje pracodawca.
2. Przeszerewanie i awansowanie pracowników następuje na podstawie oceny ich pracy uwzględniającej kryteria kwalifikacyjne i efektywnościowe. Zasady oceny pracy pracowników określa zakładowy regulamin pracy.
3. Pracodawca przed podjęciem decyzji o przeszerewaniu lub awansowaniu poszczególnych grup pracowniczych winien zasięgnąć opinii zakładowych organizacji związkowych.

§ 30.

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach robotniczych pod ziemią za każdą godzinę pracy przy pracach określonych w załączniku nr 3, niezależnie od wynagrodzenia zasadniczego, przysługuje dodatek w wysokości do 20% godzinowej stawki płacy zasadniczej.
2. Decyzję o wysokości dodatku, o którym mowa w ust. 1, dla poszczególnych prac podejmuje pracodawca w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

§ 31.

1. Pracownikom mogą być wypłacane premie i nagrody w ramach funduszu premiowego wydzielonego ze środków na wynagrodzenia Oddziału.
2. Szczegółowe zasady premiowania i nagradzania reguluje regulamin wprowadzony przez pracodawcę w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.
3. W okresie występowania udokumentowanych trudności finansowych w Spółce (Oddziale), w ramach działań mających na celu przywrócenie równowagi finansowej Spółki (Oddziału), Zarząd Spółki może – po zasięgnięciu opinii zakładowych organizacji związkowych - stosownie do potrzeb ograniczyć lub wstrzymać uruchomienie środków z funduszu premiowego.

§ 32.

Za pracę w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem postanowień § 20, pracownikowi przysługuje oprócz normalnego wynagrodzenia dodatek liczony od godzinowej stawki zasadniczej w wysokości:

- 50% - za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych na dobę,
- 100% - za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, niedziele i święta lub w soboty.

§ 33.

1. Za każdą godzinę pracy w soboty, niedziele i święta, będącymi normalnymi dniami pracy wynikającymi z harmonogramu pracy, pracownikowi przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatek w wysokości 100% godzinowej stawki płacy zasadniczej pracownika.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, przysługuje również pracownikom, którzy na polecenie pracodawcy wykonywali pracę w sobotę, niedzielę lub święto i otrzymali w zamian dzień wolny.
3. Pracownikowi zatrudnionemu w dniu, który miał być dniem wolnym od pracy w zamian za przepracowaną sobotę, niedzielę lub święto, przysługuje normalne wynagrodzenie za pracę w tym dniu, bez dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

§ 34.

Pracownikom zatrudnionym w czterobrygadowej lub podobnej organizacji pracy za każdy miesiąc zatrudnienia w tym systemie przysługuje dodatek specjalny w wysokości jednodniowego wynagrodzenia obliczonego jak za urlop wypoczynkowy. Dodatek ten ulega zmniejszeniu za okres choroby, za który pracownikowi przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek. Dodatek specjalny uwzględniany jest w podstawie wymiaru wynagrodzenia i zasiłku za czas choroby.

§ 35.

1. Za każdą godzinę pracy na II zmianie, nie więcej niż za 8 godzin, przysługuje dodatek w wysokości 10% godzinowej stawki płacy zasadniczej wynikającej z VIII kategorii tabeli miesięcznych stawek płac zasadniczych.
2. Za każdą godzinę pracy w porze nocnej, nie więcej niż za 8 godzin, przysługuje dodatek w wysokości 20% godzinowej stawki płacy zasadniczej wynikającej z VIII kategorii tabeli miesięcznych stawek płac zasadniczych. Przez pracę w porze nocnej rozumie się pracę wykonywaną pomiędzy godz. 21.00 a 7.00. Granicę pory nocnej określa regulamin pracy Oddziału.

§ 36.

Pracownikom zatrudnionym przy pracach wykonywanych w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych przysługuje dodatkowe wynagrodzenie ustalone według zasad określonych w załączniku nr 4.

§ 37.

Pracownikom przysługuje specjalne wynagrodzenie z Karty Górnika lub dodatek stażowy według zasad określonych w załączniku nr 5.

§ 38.

Za długoletnią pracę pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa według zasad określonych w załączniku nr 6.

§ 39.

1. Pracownikowi spełniającemu warunki do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości określonej zgodnie z postanowieniami załącznika nr 7.
2. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 40.

Pracownikom przysługuje ekwiwalent za deputat węglowy wg zasad określonych w załączniku nr 8.

§ 41.

Uprawnionym pracownikom przysługuje:

- 1) nagroda roczna z okazji Dnia Górnika i Dnia Hutnika wg zasad określonych w załączniku nr 9,
- 2) nagroda roczna tzw. 14-tka, wg zasad określonych w załączniku nr 10.

§ 42.

1. Pracownikom Oddziałów wymienionych w § 2 ust. 1 pkt. 1 – 3 i 7 - 11 z okazji Dnia Górnika przysługuje tradycyjne barbórkowe w ekwiwalencie pieniężnym, w wysokości 20% minimalnego wynagrodzenia.

2. Pracownikom Oddziałów wymienionych w § 2 ust. 1 pkt. 4, 5, 6 z okazji Dnia Hutnika przysługuje tradycyjny dodatek w ekwiwalencie pieniężnym w wysokości 20% minimalnego wynagrodzenia.

§ 43.

W przypadku osiągnięcia przez Spółkę dodatniego wyniku finansowego netto za zakończony rok obrotowy pracownikom wypłaca się dodatkową nagrodę roczną wg zasad określonych w załączniku nr 11.

§ 44.

Pracownikom służb ratownictwa, oprócz składników wynagrodzenia wynikających z niniejszego Układu, przysługuje dodatkowe wynagrodzenie wypłacane wg zasad określonych w załączniku nr 12.

§ 45.

Pracownikom, którzy poza ich stałym zakresem obowiązków pełnią funkcje płatników, przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 0,13% wypłaconych kwot.

ROZDZIAŁ IV

Uprawnienia i świadczenia pracownicze

§ 46.

1. Dla pracowników Oddziałów wymienionych w § 2 ust. 1 pkt. 1-3 oraz 7 -11:
 - przysługują uprawnienia w zakresie praw honorowych, o których mowa w ustawie z dnia 14 lutego 2003r. o stopniach górniczych i mundurach górniczych (Dz. U. Nr 52, poz. 449) z uwzględnieniem postanowień Załącznika Nr 13
 - Dzień Św. Barbary - 4 grudnia jest świętem górniczym - „Dniem Górnika” wolnym od pracy.
2. Dla pracowników Oddziałów wymienionych w § 2 ust. 1 pkt. 4, 5, 6 - Dzień Św. Floriana - 4 maja jest świętem hutniczym - wolnym od pracy.

§ 47.

1. Pracownikom, pozostającym w zatrudnieniu w dniu 1 sierpnia danego roku, którzy posiadają dzieci uczęszczające do szkoły dziennej począwszy od I klasy szkoły podstawowej do ostatniej klasy szkoły ponadgimnazjalnej, nie dłużej jednak jak do ukończenia przez dziecko 21 roku życia, przysługuje z zastrzeżeniem ust. 2, raz w roku ekwiwalent pieniężny przeznaczony na pokrycie wydatków szkolnych.
2. Ekwiwalent pieniężny wypłaca się na każde dziecko, spełniające warunki określone w ust. 1, tylko jednemu z rodziców (opiekunów).

3. Wysokość ekwiwalentu pieniężnego wynosi 70% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego – pomniejszonego o potrącone od ubezpieczonych składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe oraz chorobowe – w gospodarce nagrodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą i wypłacany jest do dnia 15 sierpnia.
4. Ekwiwalent pieniężny przeznaczony na pokrycie wydatków szkolnych przysługuje również na uczące się dzieci, pomimo niespełnienia warunków, o których mowa w ust.1, o ile pracownik pobiera na te dzieci zasiłek rodzinny.

§ 48.

1. Pracownikom zatrudnionym pod ziemią, po nienagannym przepracowaniu 3 lat przysługuje raz w roku ekwiwalent pieniężny z tytułu zwrotu kosztów przejazdu urlopowego.
2. Ekwiwalent, o którym mowa w ust.1, przysługuje pracownikowi oraz członkom rodziny pozostającym na jego utrzymaniu.
3. Wysokość ekwiwalentu odpowiada cenie biletu kolejowego za przejazd pociągiem osobowym II klasy na trasie 600 km tam i z powrotem.

§ 49.

1. Pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę z powodu niezdolności pracownika do świadczenia pracy na dotychczasowym stanowisku pracy, jeżeli niezdolność spowodowana została wypadkiem przy pracy, chorobą zawodową lub chorobą

pozostającą w związku przyczynowym z charakterem pracy, jeżeli stan zdrowia pracownika umożliwia pracę na innym stanowisku. Umowa o pracę może być rozwiązana, jeżeli pracodawca zapewni pracownikowi za jego zgodą zatrudnienie w innym zakładzie.

2. Pracodawca zobowiązany jest do ponownego zatrudnienia pracownika po okresie pobierania renty z tytułu niezdolności do pracy z powodu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, jeżeli stan zdrowia pracownika umożliwia pracę na dotychczasowym stanowisku.

§ 50.

1. Byłym pracownikom Oddziałów objętych Układem - emerytom, rencistom, a także innym osobom nie będącym pracownikami przysługuje ekwiwalent za deputat węglowy według zasad określonych w ust. 2 - 7.
2. Uprawnienie do ekwiwalentu za deputat węglowy przysługuje zamieszkałym w kraju emerytom i rencistom w wymiarze 2,5 tony rocznie.
3. Uprawnienie do ekwiwalentu powstaje z datą przejścia na rentę lub emeryturę z Oddziału objętego Układem.
4. Ekwiwalent za deputat węglowy przysługuje również wdowom, wdowcom i sierotom, jeżeli spełniają warunki do otrzymania renty rodzinnej po pracownikach, którzy zmarli w czasie trwania stosunku pracy oraz po osobach wymienionych w ust. 2.
5. W razie powtórnego zawarcia związku małżeńskiego przez wdowę lub wdowca, uprawnienia, o których mowa w ust. 4, nie wygasają.

6. Zasady wypłaty ekwiwalentu za deputat węglowy określają pracodawcy w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.
7. Postanowienia niniejszego paragrafu dotyczą emerytów i rencistów, którzy nabyli uprawnienia do emerytury lub renty po wprowadzeniu Układu. Do emerytów i rencistów, którzy nabyli uprawnienia przed dniem wejścia w życie Układu stosuje się przepisy dotychczasowe obowiązujące w dniu przejścia na emeryturę lub rentę.

§ 50¹

1. Pracodawcy oferują swoim pracownikom pracowniczy program emerytalny w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U. Nr 116, poz. 1207 z późn. zm.) prowadzony w formie umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego.
2. Pracownikowi przysługuje prawo uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym na warunkach określonych w umowie zakładowej.

§ 51.

Odprawa pośmiertna określona przepisami Kodeksu pracy przysługuje również w przypadku ubezpieczenia pracownika na życie przez pracodawcę.

§ 52.

1. Członkom rodziny pracownika, zmarłego w następstwie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, przysługuje odprawa pośmiertna w wysokości 12-krotnego miesięcznego wynagrodzenia z ostatniego pełnego miesiąca, niezależnie od odprawy pośmiertnej przewidzianej Kodeksem pracy.
2. Za członków rodziny uprawnionych do otrzymania odprawy pośmiertnej, o której mowa w ust. 1, uważa się:
 - 1) małżonka,

2) dzieci i innych członków rodziny spełniających warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o ubezpieczeniach społecznych.

3. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny.

§ 53.

1. W razie śmierci pracownika w następstwie wypadku przy pracy, pracodawca zobowiązany jest do zorganizowania pogrzebu, postawienia nagrobka i pokrycia jego kosztów, niezależnie od innych świadczeń przysługujących rodzinie zmarłego.

2. Obowiązek powiadomienia rodziny w razie wypadku śmiertelnego pracownika spoczywa na pracodawcy.

§ 54.

W razie wypadku przy pracy powodującego śmierć pracownika lub jego trwałą niezdolność do pracy pracodawca jest obowiązany wypłacać zastępczo pracownikowi, a w razie jego śmierci - pozostałym po nim członkom rodziny, po wyczerpaniu zasiłku chorobowego, w każdym miesiącu taką kwotę, jaką pracownik lub pozostali po nim członkowie rodziny otrzymaliby jako rentę z ubezpieczenia społecznego – do czasu przyznania tej renty.

§ 55.

Pracownikowi, który w następstwie wypadku przy pracy doznał trwałego kalectwa ograniczającego zdolność poruszania się, przydziela się bezpłatnie wózek inwalidzki.

ROZDZIAŁ V

Urlopy wypoczynkowe i dodatkowe

§ 56.

1. Pracownikom zatrudnionym pod ziemią, w ciągu technologicznym zakładów wzbogacania rud miedzi i hut miedzi przysługuje urlop wypoczynkowy w następującym wymiarze:

- 1) po roku pracy do 5 lat pracy - 21 płatnych dni roboczych,
- 2) po 5 latach pracy - 26 płatnych dni roboczych.

Do okresów pracy, o których mowa powyżej, wlicza się tylko okresy pracy pod ziemią oraz w ciągu technologicznym zakładów wzbogacania rud miedzi i hut miedzi.

Zakres stanowisk pracy zaliczanych do ciągu technologicznego zakładów wzbogacania rud i hut określają pracodawcy w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

2. Pracownikom, którzy nie spełniają warunków określonych w ust. 1, przysługuje urlop wypoczynkowy określony Kodeksem pracy.

3. Przepisów ust. 1 nie stosuje się do pracowników, którzy na podstawie postanowień Kodeksu pracy dotyczących urlopu wypoczynkowego nabyli prawo do urlopu wypoczynkowego w wyższym wymiarze.

4. Za dni robocze, z zastrzeżeniem postanowień ust. 5, uważa się wszystkie dni z wyjątkiem niedziel, świąt i dodatkowych dni wolnych od pracy.

5. W czterobrygadowej lub podobnej organizacji pracy za dni robocze uważa się wszystkie dni pracy wynikające z harmonogramu pracy. Dodatkowych dni wolnych od pracy, o których mowa w § 13 nie wlicza się do urlopu.

§ 57.

1. Pracownik uzyskuje prawo do pierwszego urlopu wypoczynkowego z upływem 6 m-cy pracy, w wymiarze połowy wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku.
2. Prawo do urlopu w pełnym wymiarze pracownik nabywa z upływem roku pracy z uwzględnieniem postanowień ust. 1.

§ 58.

Do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy.

§ 59.

1. Pracownikom zatrudnionym pod ziemią przysługuje coroczny, dodatkowy płatny urlop wypoczynkowy w wymiarze:
 - 5 dni po 5 latach pracy pod ziemią,
 - 8 dni po 10 latach pracy pod ziemią.
2. Pracownikom zatrudnionym na powierzchni na stanowiskach w Oddziałach wymienionych w załączniku nr 14 do Układu, z tytułu pracy w warunkach szczególnie

uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia, przysługuje coroczny, dodatkowy płatny urlop wypoczynkowy w wymiarze określonym w tym załączniku.

3. Dodatkowy urlop wypoczynkowy, przysługuje pod warunkiem rzeczywistego przepracowania w warunkach pracy, o których mowa w ust. 1 i 2, co najmniej połowy nominalnego czasu pracy w roku poprzedzającym nabycie prawa do tego urlopu.

§ 60.

Pracownikom pobierającym rentę z tytułu niezdolności do pracy z powodu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej po roku pracy w Oddziale przysługuje jednorazowo dodatkowy płatny urlop wypoczynkowy w wymiarze 15 dni roboczych do wykorzystania w okresie dwóch lat.

ROZDZIAŁ VI

Świadczenia socjalne

§ 61.

1. Pracodawca tworzy zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z odpisów i zwiększeń określonych w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych z uwzględnieniem postanowień ust. 2.
2. Fundusz ustalony z zgodnie z ust. 1 zwiększa się w poszczególnych Oddziałach o dodatkowy odpis na jednego zatrudnionego w niżej wymienionej wysokości przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego - pomniejszonego o potrącone od ubezpieczonych składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe oraz chorobowe - w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą:

Oddział	Wysokość dodatkowego odpisu
ZG Lubin	145%
ZG Polkowice – Sieroszowice	150%
ZG Rudna	147%
HM Głogów	133%
HM Legnica	128%
HM Cedynia	133%
Zakład Hydrotechniczny	126%
ZWR	118%
COPI	113%
JRG-H	166%
Centrala	106%

2¹. Wysokości dodatkowych odpisów na zakładowe fundusze świadczeń socjalnych, o których mowa w ust. 2, w 2016 roku w poszczególnych Oddziałach wynosić będą:

Oddział	Wysokość dodatkowego odpisu w 2016r.
ZG Lubin	149,5%
ZG Polkowice – Sieroszowice	154,5%
ZG Rudna	151,5%
HM Głogów	137,5%
HM Legnica	132,5%
HM Cedynia	137,5%
Zakład Hydrotechniczny	130,5%
ZWR	122,5%
COPI	117,5%
JRG-H	170,5%
Centrala	110,5%

3. Odpisy, o których mowa w ust. 1 i 2 tworzą jeden fundusz.
4. Równowartość dokonanego odpisu dodatkowego naliczonego zgodnie z ust. 2 na dany rok kalendarzowy pracodawca przekazuje na rachunek bankowy funduszu w terminie do dnia 30 kwietnia tego roku.

§ 62.

1. Ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych wypłacane są świadczenia wypoczynkowe wg zasad określonych w załączniku nr 15 do Układu oraz ekwiwalent pieniężny przeznaczony na pokrycie wydatków szkolnych, o którym mowa w § 47, ekwiwalent pieniężny z tytułu zwrotu kosztów przejazdu urlopowego, o którym mowa w § 48 i finansowane są wczasy profilaktyczno – lecznicze, o których mowa w § 70

ust. 2. W przypadku, gdy kwoty w/w świadczeń przekraczają w danym roku wielkość odpisu dodatkowego, o którym mowa w § 61 ust. 2, jego wysokość ulegnie zwiększeniu w stopniu niezbędnym do zabezpieczenia środków na wypłatę tych świadczeń.

2. Szczegółowe zasady przeznaczania środków funduszu świadczeń socjalnych na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej oraz zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń funduszu (z uwzględnieniem postanowień załącznika nr 15) ustala się w regulaminie wprowadzanym zgodnie z ustawą o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

ROZDZIAŁ VII

Ochrona zdrowia i higiena

§ 63.

Pracodawca jest zobowiązany wspólnie z zakładowymi organizacjami związkowymi do przeprowadzenia co najmniej raz w roku przeglądu warunków pracy pracowników.

§ 64.

1. Pracodawca zobowiązany jest do posiadania na terenie Oddziału punktów sanitarnych obsługiwanych przez wykwalifikowany personel. Punkty te powinny posiadać właściwe wyposażenie oraz leki niezbędne do udzielenia pierwszej pomocy. Punkt sanitarny należy urządzić w obrębie każdego szybu zjazdowego lub w innym ogólnie dostępnym punkcie zakładu.
2. Czas zużyty przez pracownika w godzinach pracy na korzystanie z pomocy doraźnej w zakładowym punkcie sanitarnym, wlicza się do czasu pracy.
3. Pracodawca zobowiązany jest do zapewnienia w czasie pracy Oddziału dyżurów lekarskich.
4. Badania lekarskie okresowe i kontrolne oraz badania związane z profilaktyczną opieką zdrowotną niezbędną z uwagi na warunki pracy przeprowadza się w miarę możliwości w godzinach pracy. Za czas niewykonywania pracy, w związku z przeprowadzanymi badaniami, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia,

a w razie przejazdu na te badania do innej miejscowości przysługuje mu zwrot kosztów podróży wg zasad obowiązujących przy podróżach służbowych.

5. Wstępne badania lekarskie osób przyjmowanych do pracy oraz okresowe i kontrolne badania lekarskie pracowników przeprowadzane są na koszt pracodawcy.
6. Ponadto pracodawca ponosi inne koszty profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami, niezbędnej z uwagi na warunki pracy.

§ 65.

We wszystkich Oddziałach na powierzchni winny znajdować się umywalnie i wężły sanitarne w ilości i rodzaju określonych ogólnymi przepisami bhp. W pomieszczeniach tych powinny znajdować się niezbędne środki higieniczne.

§ 66.

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

§ 67.

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

§ 68.

Pracodawca jest obowiązany, na zasadach uzgodnionych z zakładowymi organizacjami związkowymi, wydawać pracownikom, w zależności od warunków pracy, napoje gorące lub chłodzące.

§ 69.

1. Pracodawca obowiązany jest wydać pracownikom zatrudnionym na otwartej przestrzeni w okresie od 1 listopada do 31 marca, a pracownikom zatrudnionym pod ziemią oraz pracownikom zatrudnionym w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia w ciągu całego roku, posiłki profilaktyczne lub regeneracyjne.
2. Stanowiska pracy, na których zatrudnieni pracownicy powinni otrzymywać posiłki profilaktyczne lub regeneracyjne, oraz szczegółowe zasady i warunki ich wydawania ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.
3. Pracodawca zobowiązany jest do bezpłatnego dostarczania mleka lub innych środków odżywczych pracownikom zatrudnionym w warunkach szkodliwych dla zdrowia.
4. Prawo do posiłku profilaktycznego i mleka dla pracowników, o których mowa w ust. 2 i 3, przysługuje z samego tytułu pracy w warunkach szkodliwych lub uciążliwych.

§ 70.

1. Pracownicy:

- zatrudnieni w warunkach zagrożeń zdrowia czynnikami związanymi ze środowiskiem pracy lub uciążliwością pracy,

- którzy ulegli wypadkowi przy pracy,
- którzy są zagrożeni albo nabyli chorobę zawodową,
- którzy nabyli chorobę pozostającą w związku przyczynowym z charakterem wykonywanej pracy,

mają prawo do płatnego corocznego urlopu zdrowotnego na leczenie sanatoryjne lub wczasy profilaktyczno-lecznicze, jeżeli zakład służby zdrowia sprawujący opiekę lekarską nad zdrowiem pracownika wyda orzeczenie o potrzebie takiego leczenia.

Urlopu zdrowotnego udziela się w wymiarze określonym długością leczenia sanatoryjnego lub wczasów profilaktyczno-leczniczych pomniejszonym o przysługujący pracownikowi płatny dodatkowy urlop wypoczynkowy, o którym mowa w § 59.

2. Pracodawcy corocznie organizują i finansują ze środków zakładowych funduszy świadczeń socjalnych 21- dniowe wczasy profilaktyczno-lecznicze dla pracowników, o których mowa w ust.1. Ilość wczasów w danym roku strony Układu uzgadniają w terminie do 31 stycznia. W razie niezgodnienia w wyżej wymienionym terminie, ilość wczasów profilaktyczno-leczniczych na dany rok ustala Zarząd Spółki w terminie do 15 lutego.

ROZDZIAŁ VIII

Inne świadczenia

§ 71.

1. Pracodawca zobowiązany jest przydzielić bezpłatnie każdemu pracownikowi niezbędne narzędzia pracy oraz zapewnić miejsce na ich przechowywanie.
2. Pracownik winien otrzymać narzędzia pracy w stanie zdatnym do użytku. Zniszczone narzędzia pracodawca wymienia na nowe za zwrotem zniszczonych.
3. W przypadku zawinionego przez pracownika zniszczenia bądź utraty narzędzi, pracownik naprawia szkodę przez zwrot tych samych narzędzi lub zwrot kosztów ich pozyskania przez pracodawcę, z uwzględnieniem przepisów działu V rozdział 2 Kodeksu pracy.

§ 72.

1. Normy i zasady przydziału środków ochrony indywidualnej, odzieży roboczej i środków higieny osobistej regulują odrębne przepisy. Wyżej wymienione środki pracodawca jest zobowiązany dostarczyć przed podjęciem pracy.
2. Pranie, naprawianie, odkażanie, suszenie i odpylanie odzieży roboczej i ochronnej odbywa się okresowo na koszt pracodawcy.
3. W przypadku niemożności zorganizowania prania i naprawy odzieży roboczej, pracownik, za jego zgodą, pierze i naprawia odzież we własnym zakresie, a od pracodawcy otrzymuje środki do prania lub ekwiwalent pieniężny w wysokościach

ustalonych kosztów tych czynności i środków piorących. Odzież skażona biologicznie lub substancjami szkodliwymi nie może być przekazana do prania.

4. Odzież i obuwie robocze, środki ochrony indywidualnej oraz środki higieny osobistej pracodawca dostarcza pracownikowi nieodpłatnie w ilości określonej normami.
5. Szczegółowe normy i zasady wydawania środków ochrony indywidualnej, odzieży roboczej i środków higieny osobistej określa pracodawca w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

§ 73.

1. Pracodawca obowiązany jest przydzielić pracownikowi odpowiednio zabezpieczone miejsce na przechowywanie odzieży roboczej i własnej.
2. W przypadku niezawinionej przez pracownika utraty odzieży i innych przedmiotów pozostawionych w łaźni (szatni) zgodnie z zasadami określonymi w zakładowym regulaminie pracy, pracodawca obowiązany jest zwrócić pracownikowi wartość odzieży, która stanowiła jego własność.

§ 74.

Pracodawca gwarantuje przewóz pracowników do pracy i z pracy. Szczegółowe zasady przewozu pracowników określa zakładowy regulamin pracy.

ROZDZIAŁ IX

Wzajemne zobowiązania stron Układu

§ 75.

1. Strony Układu zobowiązują się do współpracy w celu tworzenia warunków, zgodnie z którymi stosunki między pracodawcami i kadrą kierowniczą a pracownikami i ich reprezentacjami układałyby się w sposób zgodny z prawem i zasadami współżycia społecznego, kojarząc interesy Spółki, Oddziałów i pracowników, z zachowaniem równoprawności stron.
2. Określona w ust. 1 współpraca winna opierać się na:
 - zgodnym z prawem rozgraniczeniu i wzajemnym poszanowaniu kompetencji,
 - dążeniu do wspólnego konstruktywnego i efektywnego rozwiązywania problemów,
 - partnerskiej współpracy.
3. Strony zobowiązują się do rozwiązywania ewentualnych sporów między nimi w dobrej wierze i z poszanowaniem słuszych interesów drugiej strony.

§ 76.

1. W sprawie ustalenia nowej wysokości składników wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych określonych w Układzie, jego strony podejmują coroczne negocjacje, które rozpoczynają się w drugiej dekadzie stycznia.
2. Podczas negocjacji, o których mowa w ust. 1, Zarząd Spółki przedstawia informacje o prognozowanej sytuacji Spółki i zakładanych wielkościach makroekonomicznych w

danym roku oraz informacje o zatrudnieniu i wynagrodzeniach za rok ubiegły określone w § 81 ust. 3.

3. W przypadku gdy do końca lutego danego roku, strony Układu nie osiągną porozumienia w zakresie określonym w ust.1, ustala się, że stawki płac zasadniczych w danym roku wzrastają o wskaźnik obliczony jako 0,8 wskaźnika przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez nagród z zysku w czwartym kwartale roku ubiegłego ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w stosunku analogicznego wynagrodzenia z roku poprzedniego.

§ 77.

1. Strony deklarują, wzajemne poszanowanie ról pełnionych w Spółce oraz swobodę dokonywania ocen i podejmowania decyzji zgodnych z prawem.
2. Strony nie będą podejmować działań w celu tworzenia ograniczeń w pracy, bądź umniejszania roli i prestiżu drugiej strony.

§ 78.

Stosunki pomiędzy kadrą kierowniczą, realizującą wolę i interesy pracodawców a pracownikami będą kształtowane z poszanowaniem zadań i obowiązków, godności zawodowej oraz osobistej obu stron.

§ 79.

1. Strony Układu zobowiązują się do przestrzegania zasad równości szans efektywnej i dobrze zorganizowanej pracy, tak aby wynagrodzenia odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy w powiązaniu z jej jakością i wydajnością.
2. Niedopuszczalna jest w stosunkach pracy jakakolwiek dyskryminacja ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, przynależność związkową oraz inne przesłanki nie związane z pracą.
3. Rozróżnienie lub pierwszeństwo przyznane na podstawie kwalifikacji wymaganych dla wykonywania danej pracy nie są uznawane za dyskryminacyjne.

§ 80.

1. Treść postanowień Układu wyjaśniają wspólnie jego strony.
2. W przypadku nie uzgodnienia wspólnego stanowiska w sprawach, o których mowa w ust.1, strony wystąpią o przedłożenie niezależnej opinii przez uzgodnionego eksperta.

§ 81.

1. Strony Układu ustalają, że zakres oraz funkcjonowanie Układu będą przedmiotem okresowych ocen odbywających się dwa razy w roku w czerwcu i w listopadzie.
2. W trakcie spotkań, o których mowa w ust. 1, omawiane będą również inne, ważne dla stron sprawy, stanowiące przedmiot współpracy pracodawcy i związków zawodowych.

3. Przed okresowymi spotkaniami, o których mowa w ust. 1, związki zawodowe otrzymują następujące informacje:

- przeciętne miesięczne wynagrodzenia w Spółce i w poszczególnych Oddziałach za zakończony okres sprawozdawczy,
- przeciętne zatrudnienie w Spółce i w poszczególnych Oddziałach za zakończony okres sprawozdawczy,
- strukturę przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w Spółce,
- realizację i przewidywane wykonanie wskaźnika wzrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w danym roku,
- ilość pracowników zaszeregowanych do poszczególnych kategorii w Spółce.

4. Spółka przekazuje związkom zawodowym w terminie do dnia 30 kwietnia raport płacowy za kolejne 5 minionych lat obejmujący następujący zakres informacji:

- zatrudnienie w KGHM Polska Miedź S.A.
- zaszeregowania i przeszerewowania pracowników,
- średnie płace i przychody ze stosunku pracy,
- realny wzrost wynagrodzeń, benchmark wynagrodzeń,
- struktura kosztów w KGHM Polska Miedź S.A.,
- wydajność pracy w KGHM Polska Miedź S.A.,
- wskaźniki rentowności i produktywności płac.

§ 82.

Zasady współpracy pracodawców i związków zawodowych dotyczące spraw organizacyjnych i technicznych zostaną uzgodnione w odrębnych porozumieniach. Negocjacje porozumień pomiędzy pracodawcami a związkami zawodowymi podjęte zostaną niezwłocznie po wejściu w życie Układu.

ROZDZIAŁ X

Postanowienia końcowe

§ 83.

Integralną część Układu stanowią załączniki od numeru 1 do 15.

§ 84.

Pracodawca jest obowiązany udostępnić do wglądu pracownikowi tekst niniejszego Układu i postanowienia obowiązujących w Oddziale regulaminów oraz udzielić niezbędnych wyjaśnień co do obowiązującego prawodawstwa pracy.

§ 85.

W sprawach nieuregulowanych postanowieniami Układu zastosowanie mają inne przepisy prawa pracy, w tym postanowienia porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

§ 86.

Układ wchodzi w życie pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym został zarejestrowany przez Okręgowego Inspektora Pracy.

**Za zakładowe organizacje związków zawodowych działające w Oddziałach KGHM
Polska Miedź S.A.:**

◆ **Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”**

- NSZZ „Solidarność” Komisja Międzyzakładowa KGHM Polska Miedź S.A. z siedzibą w Oddziale Zakłady Górnicze „Lubin”
- Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” przy KGHM Polska Miedź S.A. O/ZG „Polkowice-Sieroszowice”
- NSZZ „Solidarność” Komisja Zakładowa KGHM „Polska Miedź” S.A. Oddz. Zakłady Górnicze „RUDNA”
- NSZZ Solidarność Komisja Zakładowa KGHM Polska Miedź S.A. Oddz. Zakłady Wzbogacania Rud
- NSZZ Solidarność Komisja Zakładowa KGHM „Polska Miedź” S.A. O/Zakład Hydrotechniczny w Rudnej
- Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” przy Biurze Zarządu KGHM Polska Miedź SA w Lubinie

.....
Józef Czyczerski

- Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „SOLIDARNOŚĆ” przy KGHM Polska Miedź „Spółka Akcyjna” Oddział: Huta Miedzi „Głogów” w Głogowie
- Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „SOLIDARNOŚĆ” HUTA MIEDZI „LEGNICA”
- Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „SOLIDARNOŚĆ” przy HM „Cedynia” w Orsku KOMISJA ZAKŁADOWA

.....
Jerzy Czarnecki

◆ **Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Miedziowego**

- Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Miedziowego Zakładowy Zarząd Związku KGHM Polska Miedź S.A. O/Zakłady Górnicze „Lubin”
- Zarząd Zakładowy Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Miedziowego O/ZG „Polkowice-Sieroszowice”
- Zarząd Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Miedziowego Oddział ZG „Rudna”
- Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Miedziowego w Hucie Miedzi „GŁOGÓW”
- Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Miedziowego Zakładowy Zarząd Związku O/HM „Legnica”
- Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Miedziowego Zakładowy Zarząd Związku w O/ZWR
- Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Miedziowego O/Jednostka Ratownictwa Górniczo - Hutniczego Lubin
- Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Miedziowego Zakładowy Zarząd Związku w Biurze Zarządu KGHM Polska Miedź SA w Lubinie

.....
Ryszard Zbrzyzny

◆ **Związku Zawodowego Górników KGHM Polska Miedź S.A.**

- Związek Zawodowy Górników KGHM Polska Miedź S.A. O/Zakłady Górnicze „RUDNA” w Polkowicach
- Związek Zawodowy Górników KGHM Polska Miedź S.A. O/Zakłady Wzbogacania Rud w Polkowicach

- Związek Zawodowy Górników KGHM Polska Miedź S.A. O/Zakład Hydrotechniczny w Rudnej

.....
Piotr Przybyła

◆ **Związku Zawodowego Pracowników Technicznych i Administracji „DOZÓR” dla Przemysłu Miedziowego**

- Związek Zawodowy Pracowników Technicznych i Administracji „DOZÓR” KGHM PM S.A. O/ZG „Lubin”
- Związek Zawodowy Pracowników Technicznych i Administracji „DOZÓR” KGHM „Polska Miedź” S.A. O/ZG „Polkowice-Sieroszowice”
- KGHM „Polska Miedź” S.A. Oddział Zakłady Górnicze „Rudna” 59-320 Polkowice Związek Zawodowy Pracowników Technicznych i Administracji „DOZÓR”
- Związek Zawodowy Pracowników Technicznych i Administracji „DOZÓR” dla Przemysłu Miedziowego w Lubinie Zakładowa Organizacja Związkowa Huta Miedzi „Głogów”
- Związek Zawodowy Pracowników Kadry Kierowniczej w Hucie Miedzi „Legnica”
- Związek Zawodowy Pracowników Technicznych i Administracji „DOZÓR” KGHM „Polska Miedź” S.A. O/ZWR Polkowice

.....
Bronisław Zabielski

◆ **Związku Zawodowego Pracowników Dołowych KGHM Polska Miedź S.A.**

- Związek Zawodowy Pracowników Dołowych KGHM „Polska Miedź S.A.” Oddział ZG „Polkowice-Sieroszowice”

.....
Jan Młynarczyk

◆ **Związku Zawodowego „Polska Miedź”**

- Związek Zawodowy „Polska Miedź” Oddział Międzyzakładowy w Hucie Miedzi „Głogów”
- Związek Zawodowy „Polska Miedź” z siedzibą w Głogowie Oddział Zakładowy w Hucie Miedzi „Cedynia”

.....
Grzegorz Kurek

◆ **Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Pracowników Fizycznych KGHM „Polska Miedź” S.A.**

- Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników Fizycznych KGHM „Polska Miedź” S.A. z/s w O/ZG „Polkowice-Sieroszowice” w Kaźmierzowie

.....
Tadeusz Lechowski

◆ **Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „SOLIDARNOŚĆ `80”**

- NSZZ Solidarność `80 Komisja Zakładowa Oddział Zakłady Górnicze Polkowice-Sierszowice

.....
Mieczysław Wrona

- Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „SOLIDARNOŚĆ `80 ” Komisja Międzyzakładowa przy KGHM Polska Miedź SA Oddział Huta Miedzi „Głogów” w Głogowie

.....
Antoni Bludnik

**Za Zarząd
KGHM Polska Miedź S.A.**

.....
Marian Krzemiński

.....
Ryszard Jaśkowski

„TABELA ZASZEREGOWAŃ STANOWISK

1. Stanowiska robotnicze

1a. Robotnicy powierzchniowi

Lp.	Stanowisko	Zaszeregowanie		
		od	-	do
1.	Aparatowy	5	-	12
2.	Automatyk	5	-	12
3.	Dowódca sekcji	5	-	8
4.	Dowódca zastępu	5	-	8
5.	Dyspozytor suwnic	3	-	8
6.	Elektrolizerowy	5	-	12
7.	Elektromonter	4	-	11
8.	Elektronik	5	-	11
9.	Elektryk	4	-	11
10.	Flotator minerałów	4	-	11
11.	Kierowca	2	-	9
12.	Kierowca mechanik	3	-	10
13.	Kierowca operator	4	-	10
14.	Kierowca pojazdów transportu wewnętrznego	2	-	8
15.	Konserwator maszyn i urządzeń	3	-	9
16.	Kontroler jakości	4	-	10
17.	Konwertorowy	5	-	12
18.	Lutowacz	4	-	9
19.	Magazynier	4	-	10

20.	Maszynista lokomotywy	3	-	10
21.	Maszynista (operator) urządzeń: - energetycznych - wodnych - mechanicznych	2	-	11
22.	Mechanik lotniczy	5	-	11
23.	Młynowy minerałów	4	-	11
24.	Murarz	3	-	10
25.	Odczynnikowy minerałów	4	-	10
26.	Operator linii walcowniczej	5	-	12
27.	Operator urządzeń biurowych	3	-	8
28.	Operator samojezdnych maszyn	4	-	9
29.	Operator suwnicy	3	-	11
30.	Operator urządzeń i agregatów hutniczych	5	-	12
31.	Operator urządzeń kruszących i sortowniczych	4	-	10
32.	Operator urządzeń skrawających	4	-	11
33.	Operator zespołu maszyn i urządzeń geotechnicznych	4	-	10
34.	Operator zespołu maszyn i urządzeń przeróbczych	4	-	10
35.	Osadnikowy	4	-	10
36.	Pakowacz	2	-	8
37.	Pomiarowy	2	-	8
38.	Próbkobiorca	2	-	8
39.	Rafiniarz	5	-	12
40.	Ratownik straży pożarnej	2	-	7
41.	Robotnik gospodarczy	1	-	6
42.	Robotnik magazynowy	2	-	7
43.	Robotnik transportowy	2	-	7
44.	Spawacz	5	-	10

45.	Sternik hutniczych ciągów technologicznych	5	-	12
46.	Sterowniczy urządzeń przeróbczych	4	-	9
47.	Stolarz	2	-	9
48.	Suszarniowy minerałów	4	-	10
49.	Ślusarz	3	-	11
50.	Ślusarz - spawacz	5	-	11
51.	Telefonistka	1	-	6
52.	Telemonter	3	-	9
53.	Toromistrz	3	-	9
54.	Ustawiacz pociągów	2	-	8
55.	Wagowy	2	-	7
56.	Wytapiacz	5	-	12

1b. Robotnicy dołowi

Lp.	Stanowisko	Zaszeregowanie		
		od	-	do
1.	Cieśla	8	-	13
2.	Dyspozytor przewozu dołowego	9	-	14
3.	Elektromonter	8	-	15
4.	Górnik	9	-	14
5.	Górnik instruktor strzałowy	13	-	16
6.	Górnik operator samojezdnych maszyn górniczych	9	-	14
7.	Górnik operator samojezdnych maszyn górniczych przodkowych	11	-	15
8.	Górnik strzałowy	12	-	15

9.	Górnik wiertacz	10	-	15
10.	Maszynista lokomotywy	8	-	13
11.	Maszynista maszyn wyciągowych	11	-	15
12.	Maszynista urządzeń mechanicznych	8	-	13
13.	Mechanik sprzętu ratowniczego	8	-	14
14.	Młodszy górnik	8	-	13
15.	Młodszy górnik operator samojezdnych maszyn górniczych	9	-	14
16.	Monter urządzeń mechanicznych	8	-	13
17.	Murarz górniczy	8	-	13
18.	Operator maszyn i urządzeń	8	-	13
19.	Operator samojezdnych maszyn górniczych	8	-	13
20.	Operator urządzeń skrawających	8	-	14
21.	Pomiarowy	7	-	12
22.	Próbkobiorca	7	-	12
23.	Ratownik górniczy	10	-	14
24.	Robotnik transportowy	7	-	11
25.	Spawacz	9	-	14
26.	Sygnalista	8	-	12
27.	Ślusarz-mechanik maszyn i urządzeń górniczych	8	-	14
28.	Ślusarz - spawacz	10	-	15
29.	Tamiarz	8	-	13
30.	Telemonter	8	-	14
31.	Torowy	7	-	11
32.	Wulkanizator	8	-	13
33.	Wydawca	8	-	12
34.	Wydawca środków strzelniczych	8	-	13

2. Stanowiska nierobotnicze

2a. Stanowiska nierobotnicze powierzchniowe

Lp.	Stanowisko	Zaszeregowanie		
		od	-	do
1.	Stażysta ze średnim wykształceniem		5	
2.	Stażysta z wyższym wykształceniem		10	
3.	Referent	4	-	6
4.	Samodzielny pracownik	5	-	10
5.	Dozorca	10	-	13
6.	Specjalista	6	-	13
7.	Kierownik magazynu	8	-	13
8.	Dowódca plutonu	11	-	16
9.	Dyspozytor	10	-	17
10.	Mistrz	11	-	17
11.	Sztygar zmianowy	11	-	17
12.	Starszy specjalista	10	-	17
13.	Inspektor	10	-	17
14.	Kierownik zespołu magazynów	12	-	18
15.	Pilot	13	-	19
16.	Starszy inspektor	13	-	19
17.	Starszy mistrz	13	-	19
18.	Kierownik zmianowy huty	15	-	20
19.	Kierownik działu	15	-	21
20.	Kierownik oddziału	15	-	21
21.	Sztygar oddziału	15	-	21
22.	Nadsztygar	16	-	23
23.	Kierownik wydziału	16	-	25

24.	Główny specjalista	15	-	25
25.	Radca prawny	17	-	25
26.	Główny inżynier	17	-	25
27.	Dyrektor departamentu	18	-	27
28.	Szef produkcji	21	-	29
29.	Główny inżynier ZWR	21	-	29
30.	Szef kompleksu	21	-	29

2b. Stanowiska nierobotnicze dołowe

Lp.	Stanowisko	Zaszeregowanie		
		od	-	do
1.	Stażysta z wyższym wykształceniem		12	
2.	Specjalista	8	-	14
3.	Kierownik magazynu	9	-	14
4.	Specjalista: -mierniczy górniczy -geolog górniczy -hydrogeolog górniczy -geofizyk górniczy	11	-	17
5.	Dozorca	13	-	17
6.	Starszy specjalista	11	-	18
7.	Inspektor	11	-	18
8.	Nadgórnik	14	-	18
9.	Technik: -pożarowy -ds. tupań	15	-	19

	-pyłowy -ds. zagrożeń wodnych			
10.	Mierniczy górniczy Geolog górniczy Hydrogeolog górniczy Geofizyk górniczy	15	-	20
11.	Starszy inspektor	15	-	20
12.	Sztygar zmianowy	15	-	20
13.	Kierownik działu	15	-	21
14.	Sztygar zmianowy oddziału wytobycznego	17	-	22
15.	Starszy mierniczy górniczy Starszy geolog górniczy Starszy hydrogeolog górniczy Starszy geofizyk górniczy	18	-	26
16.	Sztygar oddziału	19	-	26
17.	Dyspozytor ruchu zakładu górniczego	21	-	27
18.	Sztygar oddziału wytobycznego	21	-	28
19.	Nadsztygar	21	-	28
20.	Dyrektor departamentu	20	-	27
21.	Główny inżynier	20	-	30
22.	Kierownik robót górniczych	26	-	31
23.	Główny inżynier energo - maszynowy	27	-	33
24.	Zawiodowca ruchu	27	-	33

TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK PŁAC ZASADNICZYCH

Kategoria zaszeregowania	Miesięczna płaca zasadnicza od 01 stycznia 2017r.
I	1 903
II	1 905
III	1 907
IV	1 909
V	1 912
VI	1 914
VII	1 916
VIII	1 918
IX	1 929
X	2 016
XI	2 139
XII	2 260
XIII	2 383
XIV	2 505
XV	2 629
XVI	2 751
XVII	2 872
XVIII	3 020
XIX	3 179
XX	3 350
XXI	3 509
XXII	3 681
XXIII	3 839
XXIV	4 035
XXV	4 243
XXVI	4 439
XXVII	4 648
XXVIII	4 855
XXIX	5 039
XXX	5 248
XXXI	5 443
XXXII	5 664
XXXIII	5 860

WYKAZ PRAC PREFERENCYJNYCH

- 1) Ręczne i mechaniczne wiercenie otworów kotwionych oraz zakładanie kotew,
- 2) Ręczne i mechaniczne wiercenie otworów strzałowych,
- 3) Pełnienie funkcji przodowego pola,
- 4) Wiercenie otworów zawałowych,
- 5) Nadzorowanie i wykonywanie robót strzałowych,
- 6) Stawianie stojaków, zwarć, drewnianych kaszt i odrzwi drewnianych w oddziałach górniczych i na przebudowach,
- 7) Montaż urządzeń wentylacji, rurociągów i tam w oddziale górniczym i starych zrobach,
- 8) Obrywka ręczna i mechaniczna,
- 9) Załadunek i odstawa urobku ładowarką łyżkową, zgarniakową,
- 10) Czyszczenie przodków ładowarką łyżkową, zgarniakową,
- 11) Lokowanie kamienia pod zawał,
- 12) Pomoc przy wierceniu otworów kotwionych i zakładaniu kotew,
- 13) Pomoc przy wierceniu otworów zawałowych,
- 14) Zabudowa oraz rabowanie obudowy ciernej, hydraulicznej i podporowej,
- 15) Budowa i czyszczenie dróg w oddziałach górniczych oraz podgarnianie kamienia pod zawał,
- 16) Odstawa urobku wozem odstawczym,
- 17) Ręczne i mechaniczne rozbijanie brył na przesypie oddziałowym,
- 18) Prace elektryczne przy remontach i przekładkach w oddziale górniczym,
- 19) Usuwanie awarii i naprawa maszyn przodkowych w oddziałach górniczych,

- 20) Roboty w rurze szybowej,
- 21) Wiercenie otworów badawczych,
- 22) Czyszczenie osadników wodnych i szlamowanie rzępi,
- 23) Podsadzanie wyrobisk podsadzką płynną,
- 24) Budowa tam podsadzkowych,
- 25) Obsługa kombajnu podczas eksploatacji złoża soli,
- 26) Pomoc przy obsłudze kombajnu podczas eksploatacji złoża soli,
- 27) Odstawa soli na punkt rozładowczy,
- 28) Montaż, demontaż i naprawa instalacji chłodniczych i klimatyzacyjnych w oddziałach górniczych.

**ZASADY DODATKOWEGO WYNAGRADZANIA ZA PRACĘ W WARUNKACH
SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA, SZCZEGÓLNIE UCIĄŻLIWYCH
I NIEBEZPIECZNYCH**

1. Pracownikom zatrudnionym przy pracach w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych i niebezpiecznych, przysługuje dodatek w wysokości uzależnionej od stopnia szkodliwości, uciążliwości i niebezpieczeństwa.
2. Dodatek wypłaca się za czas pracy na stanowiskach zagrożonych czynnikami szkodliwymi, uciążliwymi i niebezpiecznymi.
3. Przez czas pracy na stanowiskach zagrożonych czynnikami szkodliwymi, uciążliwymi i niebezpiecznymi należy rozumieć okres przebywania w zagrożeniu czynnikami szkodliwymi, uciążliwymi i niebezpiecznymi - w odniesieniu do obowiązującego czasu prac.
4. Występujące w środowisku pracy czynniki szkodliwe dla zdrowia, szczególnie uciążliwe i niebezpieczne, uzasadniające dodatek, dzieli się na dziewięć grup zagrożenia.
5. Za każdą godzinę pracy w warunkach szkodliwych, szczególnie uciążliwych i niebezpiecznych przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości:
 - 1) dla I grupy zagrożenia - 3% podstawy wymiaru
 - 2) dla II grupy zagrożenia - 6% podstawy wymiaru
 - 3) dla III grupy zagrożenia - 9% podstawy wymiaru
 - 4) dla IV grupy zagrożenia - 12% podstawy wymiaru
 - 5) dla V grupy zagrożenia - 15% podstawy wymiaru

- 6) dla VI grupy zagrożenia - 18% podstawy wymiaru
- 7) dla VII grupy zagrożenia - 21% podstawy wymiaru
- 8) dla VIII grupy zagrożenia - 24% podstawy wymiaru
- 9) dla IX grupy zagrożenia - 27% podstawy wymiaru

6. Podstawę wymiaru stanowi godzinowa stawka płacy zasadniczej wynikająca z VIII kategorii obowiązującej tabeli stawek płac zasadniczych.

7. Podstawą do przyznania dodatku jest zakwalifikowanie stanowiska do jednej z dziewięciu grup zagrożenia:

- 1) I grupa zagrożenia - 1 - 10 pkt
- 2) II grupa zagrożenia - 11 - 20 pkt
- 3) III grupa zagrożenia - 21 - 30 pkt
- 4) IV grupa zagrożenia - 31 - 40 pkt
- 5) V grupa zagrożenia - 41 - 50 pkt
- 6) VI grupa zagrożenia - 51 - 60 pkt
- 7) VII grupa zagrożenia - 61 - 70 pkt
- 8) VIII grupa zagrożenia - 71 - 80 pkt
- 9) IX grupa zagrożenia - powyżej 80 pkt

8. Zaliczenie stanowiska pracy do poszczególnych grup zagrożenia następuje w oparciu o punktową metodę wartościowania pracy, uwzględniającą wszystkie szkodliwości, uciążliwości i niebezpieczeństwa, występujące w środowisku pracy Oddziałów, według następujących kluczy analitycznych:

1) Klucz analityczny do kryterium „MIKROKLIMAT”

Stopień utrudnienia	WARUNKI PRACY
1.	Okresowa praca w gorącym lub zimnym mikroklimacie

2.	Częsta praca w gorącym lub zimnym mikroklimacie lub praca przy dużych wahaniami temperatur
3.	Praca w szczególnie uciążliwych warunkach mikroklimatu gorącego lub zimnego

2) Klucz analityczny do kryterium „WODA, WILGOĆ”

Stopień utrudnienia	WARUNKI PRACY
1.	Okresowa praca przy procesach mokrych lub przebywanie w wilgotnym pomieszczeniu
2.	Częsta praca w wodzie, błocie lub pomieszczeniu o dużej wilgotności
3.	Stała praca w wodzie, błocie lub pomieszczeniu o dużej wilgotności

3) Klucz analityczny do kryterium „SUBSTANCJE CHEMICZNE ORAZ GAZY W ATMOSFERZE KOPALNIAŃ”.

Stopień utrudnienia	WARUNKI PRACY
1.	Substancje chemiczne o działaniu drażniącym
2.	Substancje chemiczne wchłaniające się przez skórę
3.	Substancje chemiczne o szybkim działaniu duszącym
4.	Substancje chemiczne uczulające

4) Klucz analityczny do kryterium „HAŁAS”

Stopień utrudnienia	WARUNKI PRACY
1.	Hałas słyszalny ciągły o poziomie dźwięków w granicach od 55 do 80 dB/A
2.	Hałas słyszalny ciągły o poziomie dźwięków w granicach od 81 do 85 dB/A
3.	Hałas słyszalny ciągły o poziomie dźwięków powyżej 85 dB/A

5) Klucz analityczny do kryterium „DRGANIA MECHANICZNE”

Stopień utrudnienia	WARUNKI PRACY
1.	Drgania mechaniczne oddziałujące na całe ciało, o przyspieszeniu poniżej 0,5 m/s ² . Drgania mechaniczne oddziałujące na kończyny górne o przyspieszeniu poniżej 0,7 m/s ²
2.	Drgania mechaniczne oddziałujące na całe ciało, o przyspieszeniu od 0,5 do 0,8 m/s ² Drgania mechaniczne oddziałujące na kończyny górne o przyspieszeniu od 0,7 do 1,4 m/s ²
3.	Drgania mechaniczne oddziałujące na całe ciało, o przyspieszeniu powyżej 0,8 m/s ² Drgania mechaniczne oddziałujące na kończyny górne o przyspieszeniu powyżej 1,4 m/s ² .

6) Klucz analityczny do kryterium „OŚWIETLENIE (PROMIENIOWANIE OPTYCZNE)”

Stopień utrudnienia	WARUNKI PRACY
1.	Oświetlenie odbiegające od prawidłowego, związane ze specyfiką wymagań technologicznych.
2.	Występowanie zjawisk niekorzystnych związanych z oświetleniem podczas pracy np. olśnienie.
3.	Występowanie promieniowania optycznego w zakresie podczerwieni lub nadfioletu, związanego z technologią pracy.

7) Klucz analityczny do kryterium „PYŁY”

Stopień utrudnienia	WARUNKI PRACY
1.	Pyły nieorganiczne i organiczne nie zawierające wolnej, krystalicznej krzemionki.
2.	Pyły nieorganiczne i organiczne zawierające wolną, krystaliczną krzemionkę od 2% do 50%.
3.	Pyły nieorganiczne i organiczne zawierające wolną, krystaliczną krzemionkę powyżej 50%.
4.	Pyły zawierające frakcję wdychalną (działanie pylicotwócze i itp.)

8) Klucz analityczny do kryterium „INNE CZYNNIKI”

Stopień utrudnienia	WARUNKI PRACY
1.	Sporadyczne oddziaływanie jednego czynnika uciążliwego przez mniej niż 10% zmiany roboczej (dnia pracy) lub całkowite narażenie toksyczne powyżej 1 dla kilku czynników
2.	Częste oddziaływanie jednego czynnika uciążliwego przez więcej niż 10% zmiany roboczej lub całkowite narażenie toksyczne 2 - 5 dla kilku czynników
3.	Stałe oddziaływanie jednego czynnika uciążliwego przez większość dnia pracy lub całkowite narażenie toksyczne 5 - 10 dla kilku czynników
4.	Stałe oddziaływanie kilku czynników uciążliwych przez większość dnia pracy lub całkowite narażenie toksyczne powyżej 10.

9) Wycena zbiorcza kryterium „UCIĄŻLIWOŚCI ŚRODOWISKA PRACY”

Nasilenie uciążliwości środowiska pracy	Liczba punktów dla poszczególnych stopni uciążliwości czynnika wg w/w kluczy analitycznych od 1 - 8			
	Stopień utrudnienia			
	1.	2.	3.	4.
Oddziaływanie 1 czynnika	4 - 6	5 - 9	8 - 14	12 - 20
Oddziaływanie 2 czynników	8 - 12	10 - 18	16 - 28	24 - 40

Oddziaływanie 3 czynników	13 - 20	17 - 30	25 - 45	-
Oddziaływanie 4 czynników	18 - 25	22 - 40	35 - 58	-
Oddziaływanie 5 i więcej czynników	22 - 30	28 - 50	45 - 70	-

10) Klucz analityczny do kryterium „CZYNNIKI NIEBEZPIECZNE”

Stopień niebezpie- czeństwa	WARUNKI PRACY	Liczba punktów	Granica odchyień
1.	Prace wykonywane w warunkach bezpiecznych	0	-
2.	Niewielkie zagrożenie jednym czynnikiem niebezpiecznym w czasie przekraczającym 75% łącznego czasu pracy. Zwiększone zagrożenie jednym czynnikiem niebezpiecznym w czasie nie przekraczającym 25% łącznego czasu pracy. Niewielkie zagrożenie dwoma czynnikami w czasie nie przekraczającym 25% czasu pracy.	5	3 - 7
3.	Zwiększone zagrożenie jednym czynnikiem w czasie przekraczającym 75% czasu pracy. Duże zagrożenie jednym czynnikiem w czasie nie przekraczającym 25% czasu pracy. Niewielkie zagrożenie dwoma czynnikami w czasie przekraczającym 75% czasu pracy	10	8 - 12

4.	Duże zagrożenie jednym czynnikiem w czasie przekraczającym 75% czasu pracy. Bardzo duże zagrożenie jednym czynnikiem w czasie nie przekraczającym 25% czasu pracy. Zwiększone zagrożenie dwoma czynnikami w czasie nie przekraczającym 25% czasu pracy	15	13 - 17
5.	Bardzo duże zagrożenie jednym czynnikiem w czasie przekraczającym 75% czasu pracy. Zwiększone zagrożenie dwoma czynnikami w czasie przekraczającym 75% czasu pracy.	20	

11) Do określenia stopnia szkodliwości, uciążliwości, lub niebezpieczeństwa warunków pracy dla danego stanowiska pracy, w poszczególnych kluczach analitycznych, oraz przy wycenie zbiorczej warunków pracy - stosuje się metodologię ustaloną w punktowej metodzie wartościowania pracy oraz wskazania powszechnie obowiązujących przepisów ochrony pracy.

12) Suma punktów ustalonych wg ppkt 9) i 10) stanowi podstawę zakwalifikowania stanowiska pracy do jednej z grup wymienionych w pkt. 7.

9. Wykaz stanowisk pracy wraz z przysługującą wysokością dodatku ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

10. Dodatek przyznawany jest do czasu osiągnięcia poprawy warunków pracy, a decyzję o przyznaniu oraz decyzję o cofnięciu dodatku podejmuje pracodawca w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

11. Pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia dokonywane są przez laboratoria Państwowej Inspekcji Sanitarnej oraz inne laboratoria upoważnione przez właściwych terenowo państwowych wojewódzkich inspektorów sanitarnych.

**ZASADY NALICZANIA I WYPŁACANIA SPECJALNEGO WYNAGRODZENIA
Z KARTY GÓRNIKA DLA PRACOWNIKÓW OBJĘTYCH KARTĄ GÓRNIKA
I DODATKU STAŻOWEGO W HUTACH.**

1. Dodatek stażowy lub specjalne wynagrodzenie z Karty Górnika przysługuje za okresy zatrudnienia, potwierdzone świadectwem pracy, z wyjątkiem okresów zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.
2. Do okresu zatrudnienia zalicza się również:
 - 1) okres odbywania zasadniczej lub okresowej służby wojskowej oraz ćwiczeń wojskowych na zasadach określonych ustawą o powszechnym obowiązku obrony,
 - 2) okres urlopu bezpłatnego udzielonego przez Oddział pracownikowi skierowanemu do pracy za granicą na zasadach określonych ogólnie obowiązującymi przepisami,
 - 3) okresy urlopu wychowawczego wykorzystanego zgodnie z ogólnie obowiązującymi przepisami,
 - 4) przerwy w pracy bez względu na czas trwania, jeżeli pracownik został przywrócony do pracy w Oddziale prawomocnym wyrokiem sądowym.
 - 5) inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Do okresów pracy pod ziemią zalicza się wszystkie okresy pracy pod ziemią, z wyłączeniem okresów zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, a także pracę na powierzchni w wymiarze nie większym niż 5 lat z uwzględnieniem postanowień pkt. 2.
4. Postawę wymiaru dodatku stażowego lub specjalnego wynagrodzenia z Karty Górnika stanowi stawka płacy zasadniczej.

5. Dodatek stażowy lub specjalne wynagrodzenia z Karty Górnika wypłaca się w następującej wysokości:

1) pracownikom zatrudnionym pod ziemią:

- | | |
|---|-----------------|
| a) 20% podstawy wymiaru - po przepracowaniu | 1 m-ca do 2 lat |
| b) 20% podstawy wymiaru - po przepracowaniu | 1 roku do 2 lat |
| c) 30% podstawy wymiaru - po przepracowaniu | 2 do 5 lat |
| d) 40% podstawy wymiaru - po przepracowaniu | 5 do 10 lat |
| e) 50% podstawy wymiaru - po przepracowaniu | 10 do 15 lat |
| f) 60% podstawy wymiaru - po przepracowaniu | 15 lat i więcej |

ppkt. a) dotyczy wyłącznie pracowników zatrudnionych przy robotach przodkowych

2) pozostałym uprawnionym pracownikom:

- | | |
|---|-----------------|
| a) 15% podstawy wymiaru - po przepracowaniu | 1 roku do 2 lat |
| b) 20% podstawy wymiaru - po przepracowaniu | 2 do 5 lat |
| c) 25% podstawy wymiaru - po przepracowaniu | 5 do 10 lat |
| d) 30% podstawy wymiaru - po przepracowaniu | 10 do 15 lat |
| e) 40% podstawy wymiaru - po przepracowaniu | powyżej 15 lat |

6. Dodatek stażowy lub specjalne wynagrodzenia z Karty Górnika jest wypłacany za wszystkie dni przepracowane

7. Dodatek stażowy lub specjalne wynagrodzenie z Karty Górnika wchodzi do podstawy naliczenia wynagrodzenia i zasiłku za czas choroby oraz wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy i za inne dni usprawiedliwionej nieobecności płatnej przez pracodawcę.

ZASADY WYPŁATY NAGRÓD JUBILEUSZOWYCH

1. Za długoletnią pracę pracownikom przysługują nagrody jubileuszowe.
2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej, z zastrzeżeniem postanowień punktów 3, 4, 5 i 6 wlicza się okresy zatrudnienia u pracodawców wymienionych w § 2 ust. 1 Układu oraz u innych pracodawców wchodzących w skład przedsiębiorstwa państwowego Kombinat Górniczo-Hutniczy Miedzi w Lubinie oraz KGHM Polska Miedź S.A. w Lubinie.
3. Do okresów pracy, o których mowa w pkt. 2 nie wlicza się okresów zatrudnienia zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.
4. W razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
5. Pracownicy - którzy w dniu wejścia w życie Układu pozostają w zatrudnieniu u pracodawców wymienionych w § 2 ust. 1 Układu i którzy przed tym dniem nabyli u tych pracodawców prawo do nagrody jubileuszowej, w związku z wliczeniem, na podstawie dotychczasowych przepisów, okresów innych niż wymienione w pkt. 2 - zachowują prawo do wliczenia tych okresów na dotychczasowych zasadach przy ustalaniu prawa do kolejnych nagród.
6. Okresy, o których mowa w pkt. 5, wlicza się do stażu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej również w przypadku pracowników, którzy w dniu wejścia w życie Układu pozostają w zatrudnieniu u pracodawców wymienionych w § 2 ust. 1 Układu i nabyliby prawo do nagrody na podstawie dotychczasowych przepisów do końca roku kalendarzowego, w którym Układ wszedł w życie.

7. Nagroda jubileuszowa wypłacana jest w następujących wysokościach:

1) za okresy, o których mowa w punkcie 2:

- po 15 latach pracy 100% podstawy wymiaru
- po 20 latach pracy 150% podstawy wymiaru
- po 25 latach pracy 225% podstawy wymiaru
- po 30 latach pracy 300% podstawy wymiaru
- po 35 latach pracy 375% podstawy wymiaru
- po 40 latach pracy 450% podstawy wymiaru
- po 45 latach pracy 525% podstawy wymiaru
- po 50 latach pracy 600% podstawy wymiaru;

2) za pozostałe okresy zaliczane na podstawie punktów 5 i 6:

- 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 700 % podstawy wymiaru
- po 50 latach pracy 800 % podstawy wymiaru.

3) łączną wysokość nagrody oblicza się proporcjonalnie do udziału w/w okresów w danym stażu pracy uprawniającym do nagrody.

8. Podstawę wymiaru nagrody stanowi:

1) za okresy pracy określone w punkcie 2 - miesięczne wynagrodzenie pracownika obliczone wg zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia jak za urlop wypoczynkowy,

2) za okresy wymienione w punkcie 5 i 6 - minimalne wynagrodzenie.

9. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy, podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej ustala się w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.
10. Pracownik uprawniony do nagrody jubileuszowej za co najmniej 25 lat otrzymuje ponadto zegarek pamiątkowy, z tym że zegarek przyznaje się tylko jeden raz.
11. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody. Pracownik jest zobowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
12. Nagroda jubileuszowa wypłacana jest po nabyciu przez pracownika prawa do nagrody w najbliższym terminie wypłaty wynagrodzenia.
13. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące w dniu jej wypłaty, w przypadku gdy opóźnienie wypłaty nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.
14. W razie rozwiązania stosunku pracy i przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

ZASADY PRYZNAWANIA ODPRAW EMERYTALNO-RENTOWYCH

1. Pracownikowi, spełniającemu warunki uprawniające do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna.
2. Do okresów pracy, od których uzależniona jest wysokość odprawy, wlicza się z zastrzeżeniem postanowień punktów 3 i 4:
 - 1) okresy zatrudnienia u pracodawców wymienionych w § 2 ust. 1 Układu,
 - 2) udokumentowane poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Do okresów pracy, o których mowa w punkcie 2 ppkt. 1 i 2 nie wlicza się okresów zatrudnienia zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.
4. W razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do odprawy wlicza się jeden z tych okresów.
5. Odprawę wypłaca się w następującej wysokości:

– do 10 lat pracy	100% podstawy wymiaru
– po 10 latach pracy	150% podstawy wymiaru
– po 15 latach pracy	200% podstawy wymiaru
– po 20 latach pracy	300% podstawy wymiaru
– po 25 latach pracy	400% podstawy wymiaru

- po 30 latach pracy 500% podstawy wymiaru
- po 35 latach pracy 600% podstawy wymiaru
- po 40 latach pracy 700% podstawy wymiaru
- po 45 latach pracy 800% podstawy wymiaru
- po 50 latach pracy 900% podstawy wymiaru.

6. Podstawę wymiaru stanowi:

- 1) za okresy pracy określone w punkcie 2 ppkt. 1 - miesięczne wynagrodzenie pracownika obliczone wg zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy,
- 2) za okresy wymienione w punkcie 2 ppkt. 2 - minimalne wynagrodzenie.

7. Wysokość odprawy oblicza się proporcjonalnie do udziału okresów wymienionych w punkcie 2 ppkt. 1 i ppkt. 2 w ogólnym stażu pracy, przy czym odprawa nie może być niższa od miesięcznego wynagrodzenia pracownika.

8. Pracownikom, którzy przechodzą na rentę z tytułu niezdolności do pracy z powodu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej przysługuje odprawa w wysokości nie niższej niż 300% podstawy wymiaru.

9. Pracownikom uprawnionym do odprawy zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy, podstawę wymiaru odprawy ustala się proporcjonalnie do czasu pracy określonego umową o pracę.

10. Do dnia 31 grudnia 2007 roku pracownikom zatrudnionym przed dniem wejścia w życie Układu wypłaca się odprawę według przepisów dotychczasowych, jeżeli jest ona wyższa od odprawy ustalonej na podstawie postanowień niniejszego załącznika.

ZASADY WYPŁACANIA PRACOWNIKOM EKWIWALENTU ZA DEPUTAT WĘGLOWY

1. Pracownikom przysługuje ekwiwalent za deputat węglowy. Norma deputatu stanowiąca podstawę do wyliczenia ekwiwalentu wynosi w stosunku rocznym:
 - a) dla pracowników dołowych - 8 ton
 - b) dla pracowników powierzchniowych - 6 ton.
2. Pracownikom powierzchniowym, którzy przed wejściem Układu posiadali uprawnienia do wyższej normy deputatu węglowego niż określona w pkt. 1. ppkt.b), ekwiwalent za deputat węglowy ustala się w oparciu o dotychczasową normę.
3. Ekwiwalent za deputat węglowy przysługuje od dnia nawiązania stosunku pracy.
4. Wysokość ekwiwalentu pieniężnego ustala się raz w roku na podstawie przeciętnej średniorocznej ceny detalicznej 1 tony węgla kamiennego z roku poprzedzającego ogłaszanej przez Prezesa GUS w formie komunikatu w terminie do dnia 20 stycznia każdego roku.
5. Roczna wysokość ekwiwalentu stanowi iloczyn przysługującej pracownikowi normy deputatu i ceny węgla kamiennego, o której mowa w pkt. 4.
6. Ekwiwalent za deputat węglowy wypłaca się miesięcznie w wysokości 1/12 kwoty ustalonej zgodnie z pkt. 5.
7. Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymują ekwiwalent za deputat węglowy w wysokości proporcjonalnej do tego wymiaru.

8. Ekwiwalent za deputat węglowy przysługuje pracownikowi również za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, jeżeli za ten okres pracownik uprawniony jest do otrzymania wynagrodzenia, z wyłączeniem wynagrodzenia za czas choroby.
9. Ekwiwalent za deputat węglowy uwzględnia się w podstawie wymiaru wynagrodzenia i zasiłku za czas choroby.

**ZASADY WYPŁACANIA NAGRÓD ROCZNYCH
Z OKAZJI DNIA GÓRNIKA I DNIA HUTNIKA**

**A. Zasady wypłacania nagrody rocznej - specjalnej z okazji Dnia Górnika
pracownikom Oddziałów wymienionych w § 2 ust. 1 pkt 1 – 3 i 7 - 11 Układu.**

1. Z okazji „Dnia Górnika” pracownikowi, który jest zatrudniony w dniu 4 grudnia przysługuje nagroda specjalna:
 - 1) w przypadku przepracowania ostatnich 12 miesięcy (tj. od 5 grudnia roku ubiegłego do 4 grudnia danego roku) nagroda w wysokości miesięcznego wynagrodzenia obliczonego jak za urlop wypoczynkowy,
 - 2) do okresu pracy, o którym mowa w ppkt. 1 zalicza się wszystkie okresy pracy w Oddziałach wymienionych w § 2 ust. 1 pkt 1 – 3 i 7 – 11 Układu z wyłączeniem okresów zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika ,
 - 3) w przypadku nieprzepracowania ostatnich 12 miesięcy w rozumieniu postanowień ppkt 1 - dla zatrudnionych (przyjętych do pracy) do 4 listopada - wysokość nagrody oblicza się jak w pkt. 1, a następnie obniża się proporcjonalnie do ilości przepracowanych dni,
 - 4) w przypadku nieprzepracowania ostatnich 12 miesięcy w rozumieniu postanowień ppkt. 1 - dla zatrudnionych (przyjętych do pracy) po 4 listopada nagrodę wypłaca się w wysokości średniej płacy dniówkowej pracownika wyliczonej jak za urlop wypoczynkowy.

2. Nagroda z okazji „Dnia Górnika” w wysokości proporcjonalnej do przepracowanego czasu pracy przysługuje pracownikom:

- 1) którzy odeszli na urlop wychowawczy lub ponownie podjęli pracę po urlopie wychowawczym lub bezpłatnym,
- 2) powołanym do odbycia czynnej służby wojskowej i podejmującym pracę po jej zakończeniu,
- 3) którzy przeszli na rentę lub emeryturę,
- 4) członkom rodzin uprawnionym do odprawy pośmiertnej po pracownikach, których stosunek pracy wygasł na skutek śmierci,
- 5) oddelegowanym do pracy w organizacjach związkowych na zasadzie urlopu bezpłatnego i powracającym z oddelegowania,
- 6) z którymi rozwiązano stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników,
- 7) przechodzącym na świadczenia rehabilitacyjne i podejmującym pracę po rehabilitacji.

3. Pracodawca może z uwzględnieniem postanowień art. 113¹ Kodeksu pracy:

- 1) pozbawić pracownika prawa do nagrody w przypadku udowodnionego:
 - przystąpienia do pracy w stanie nietrzeźwym lub spożywania alkoholu na terenie Oddziału,
 - zagarnięcia mienia pracodawcy,
- 2) zmniejszyć nagrodę o 50% za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

4. Nagrodę z okazji „Dnia Górnika” wypłaca się nie później niż 4 grudnia danego roku.

B. Zasady wypłacania specjalnego wynagrodzenia rocznego z okazji Dnia Hutnika pracownikom zatrudnionym w Oddziałach wymienionych w § 2 ust. 1 pkt. 4, 5, 6 Układu.

1. Pracownikom za wieloletnią, nieprzerwaną i nienaganną pracę w Oddziałach wymienionych w § 2 ust. 1 pkt. 4, 5, 6 Układu przysługuje specjalne wynagrodzenie roczne z tytułu Karty Hutnika.
3. Wynagrodzenie roczne, o którym mowa w ust. 1, wynosi 5% podstawy wymiaru po przepracowaniu 5 lat, wzrastając o 1% za każdy następny rok pracy, do 20% po 20 latach pracy.
4. Podstawę wymiaru stanowi roczna płaca zasadnicza.
5. Wynagrodzenie roczne przysługuje niezależnie od wypłacanego miesięcznego dodatku stażowego.
6. Pracodawca może z uwzględnieniem postanowień art. 113¹ Kodeksu pracy:
 - 1) pozbawić pracownika prawa do nagrody w przypadku udowodnionego:
 - przystąpienia do pracy w stanie nietrzeźwym lub spożywania alkoholu na terenie Oddziału,
 - zagarnięcia mienia pracodawcy,
 - 2) zmniejszyć nagrodę o 50% za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.
7. Wypłata dodatkowego specjalnego wynagrodzenia następuje raz w roku, nie później niż w „Dniu Hutnika”.
8. Okresem obliczeniowym jest okres roczny liczony od dnia 1 kwietnia do 31 marca.

9. Do okresu, od którego zależy uprawnienie do dodatkowego specjalnego wynagrodzenia rocznego zalicza się wyłącznie okres pracy w Oddziałach, o których mowa w pkt.1 oraz w innych zakładach hutniczych, z wyjątkiem okresów zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Do okresów pracy zalicza się również:

- 1) okres odbywania zasadniczej lub okresowej służby wojskowej oraz ćwiczeń wojskowych na zasadach określonych ustawą o powszechnym obowiązku obrony,
- 2) okres urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę pracownikowi skierowanemu do pracy za granicą na zasadach określonych ogólnie obowiązującymi przepisami,
- 3) okresy urlopu wychowawczego wykorzystanego w Oddziale zgodnie z ogólnie obowiązującymi przepisami,
- 4) przerwy w pracy bez względu na czas ich trwania, jeżeli pracownik został przywrócony do pracy w Oddziale prawomocnym wyrokiem sądowym,

ZASADY WYPŁACANIA NAGRODY ROCZNEJ - 14-tej PENSJI

1. Warunkiem otrzymania nagrody rocznej - 14-tej pensji w pełnej wysokości jest przepracowanie roku kalendarzowego w Oddziałach Spółki.
2. Dodatkową nagrodę roczną, proporcjonalnie do okresu przepracowanego, otrzymują pracownicy:
 - 1) którzy odeszli na urlop wychowawczy lub bezpłatny bądź ponownie podjęli pracę po urlopie wychowawczym lub bezpłatnym,
 - 2) powołani do odbycia czynnej służby wojskowej i podejmujący pracę po jej zakończeniu,
 - 3) którzy przeszli w trakcie roku na rentę lub emeryturę,
 - 4) członkowie rodziny uprawnieni do odprawy pośmiertnej po pracownikach, których stosunek pracy wygasł na skutek śmierci,
 - 5) oddelegowani do pracy w organizacji związkowej na zasadzie urlopu bezpłatnego i powracający z oddelegowania,
 - 6) z którymi rozwiązano stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników,
 - 7) przechodzącym na świadczenia rehabilitacyjne i podejmującym pracę po rehabilitacji,
 - 8) którzy podjęli pracę w trakcie roku kalendarzowego.
3. Pracodawca może, z uwzględnieniem postanowień art. 113¹ Kodeksu pracy, pozbawić pracownika prawa do nagrody w przypadku udowodnionego:
 - przystąpienia do pracy w stanie nietrzeźwym lub spożywania alkoholu na terenie Oddziału,
 - zagarnięcia mienia pracodawcy,oraz nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

4. Nagrodę stanowi średniomiesięczne wynagrodzenie pracownika z trzech miesięcy: IX, X, XI, wyliczone jak za urlop wypoczynkowy.
5. Nagrodę roczną - 14-tą pensję wypłaca się pracownikom nie później niż do 15-go stycznia roku następnego.

ZASADY WYPŁACANIA DODATKOWEJ NAGRODY ROCZNEJ

1. W przypadku osiągnięcia przez Spółkę za zakończony rok obrotowy dodatniego wyniku finansowego netto pracownikom wypłaca się dodatkową nagrodę roczną. Przez wynik finansowy netto rozumie się zysk/stratę netto z wyłączeniem skutków odpisów aktualizujących wartość aktywów trwałych.
2. Wielkość środków przeznaczonych na wypłatę dodatkowej nagrody rocznej, z zastrzeżeniem postanowień pkt.3, ustala się w wysokości proporcjonalnej do wynagrodzeń roku poprzedniego - zaliczonych wg metodologii GUS do wynagrodzeń osobowych bez wypłat nagród z zysku i pomniejszonych o dodatkową nagrodę roczną wypłacaną wg niniejszych zasad oraz o wynagrodzenia pracowników zatrudnionych za granicą – i wielkość ta w zależności od osiągniętego dodatniego wyniku finansowego netto wynosi:

Wysokość dodatniego wyniku finansowego netto	Wysokość nagrody - % wynagrodzeń
do 100 mln zł	3,0
powyżej 100 mln zł do 200 mln zł	6,0
powyżej 200 mln zł do 500 mln zł	8,5
powyżej 500 mln zł do 1 mld zł	10,0
powyżej 1mld zł za każde kolejne osiągnięte 80 mln zł	dodatkowo 0,5

3. Maksymalna wielkość środków przeznaczonych na wypłatę dodatkowej nagrody rocznej wynosi 24% wynagrodzeń, o których mowa w pkt. 2.
4. Uprawnieni do otrzymania nagrody są pracownicy, którzy pozostawali w stosunku pracy w Oddziałach Spółki w trakcie roku obrotowego, za który wypłacana jest nagroda, za wyjątkiem pracowników, z którymi pracodawca w trakcie w/w roku rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.
5. Nagroda przysługuje również członkom rodzin uprawnionym do odprawy pośmiertnej po pracownikach, których stosunek pracy w trakcie okresu rozliczeniowego wygasł na skutek śmierci.
6. Wysokość indywidualnej nagrody ustala się, z zastrzeżeniem pkt. 7, proporcjonalnie do wynagrodzenia pracownika za ubiegły rok obrotowy. W przypadku zmiany zatrudnienia pracownika w ramach Spółki, każdy z pracodawców nalicza i wypłaca pracownikowi część nagrody za okres pracy u niego.
7. Nie wlicza się do wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczenia nagrody indywidualnej następujących składników wynagrodzeń:
 - dodatkowej nagrody rocznej (o której mowa w niniejszym załączniku),
 - dodatków i ekwiwalentów wypłacanych raz w roku,
 - nagród jubileuszowych,
 - odpraw emerytalnych i rentownych oraz odpraw w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników,
 - odpraw dla pracowników powołanych do służby wojskowej,
 - wynagrodzenia i zasiłku za czas niezdolności do pracy wskutek choroby,
 - ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy,
 - wartości umundurowania.

8. Dodatkowa nagroda roczna uwzględniana jest w podstawie wymiaru wynagrodzenia i zasiłku za czas choroby.
9. Wypłata dodatkowej nagrody rocznej następuje, z zastrzeżeniem postanowień pkt.10, w terminie 14 dni po rozpatrzeniu i zatwierdzeniu sprawozdania finansowego Spółki przez Walne Zgromadzenie.
10. Jeżeli wynik finansowy netto wynikający z zatwierzonego budżetu Spółki na dany rok obrotowy i stopień jego realizacji odpowiednio za I półrocze oraz okres 9 miesięcy roku obrotowego wskazują, że dodatkowa nagroda roczna przekroczy wysokość 10% wynagrodzeń, Zarząd Spółki podejmuje decyzje o uruchomieniu wypłat zaliczkowych na poczet dodatkowej nagrody rocznej.
11. Wypłaty zaliczkowe, o których mowa w pkt. 10 następują w ciągu 15 dni od dnia publikacji raportu półrocznego Spółki za I półrocze oraz w ciągu miesiąca od dnia upublicznienia raportu kwartalnego Spółki za III kwartał roku obrotowego.
12. Wypłaty zaliczkowe na poczet dodatkowej nagrody rocznej wypłaca się w wysokości ustalonej jako iloczyn wskaźnika obliczonego jako różnica pomiędzy prognozowaną w skali roku procentową wielkością nagrody a 8,5% oraz wynagrodzeń:
 - za okres I półrocza danego roku obrotowego - przy pierwszej wypłacie zaliczkowej ,
 - za okres III kwartału danego roku obrotowego - przy drugiej wypłacie zaliczkowej.Postanowienia punktów 4 – 7 stosuje się odpowiednio.
13. W przypadku uruchomienia wypłat zaliczkowych, kwotę wypłaty dodatkowej nagrody rocznej w terminie określonym w pkt. 9, ustala się jako różnicę pomiędzy pełną nagrodą roczną ustaloną zgodnie z pkt. 2 – 7, a kwotą wypłat zaliczkowych.

ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW DRUŻYN RATOWNICZYCH

1. Niniejsze zasady dotyczą członków drużyn ratowniczych zorganizowanych w KGHM Polska Miedź S.A. i działających na podstawie przepisów ustawy z dnia 4 lutego 1994r. - Prawo geologiczne i górnicze (tekst jednolity Dz.U. 2005r. nr 228, poz. 1947 z późn. zm.).
2. Kwalifikacje i szczegółowe warunki wymagane od członków drużyn ratowniczych określa Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 12 czerwca 2002r. w sprawie ratownictwa górniczego (Dz. U. Nr 94, poz. 838 z późn. zm.).
3. 1) Członkom drużyn ratowniczych, o których mowa w pkt. 1 przysługuje stały miesięczny dodatek ratowniczy w wysokości 15% średniego wynagrodzenia w Spółce za poprzedni kwartał.

2) Dodatek, o którym mowa w ppkt. 1) nie przysługuje:
 - w okresie zawieszenia w wykonywaniu obowiązków członka drużyny ratowniczej,
 - za miesiąc, w którym członek drużyny ratowniczej opuścił bez usprawiedliwienia wyznaczony dzień pracy.
3) Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy dodatek ratowniczy przysługuje w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.
4. Za czas szkoleń na kursach z zakresu ratownictwa górniczego z oderwaniem od pracy, uczestnikom tych szkoleń przysługuje:
 - wynagrodzenie jak za urlop wypoczynkowy,

– zwrot kosztów podróży, noclegów oraz diet wg zasad obowiązujących pracowników z tytułu podróży służbowych na terenie całego kraju.

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

2) Za każdą godzinę ćwiczeń w aparacie oddechowym, ćwiczeń na linach oraz pod wodą ratownikom przysługuje dodatek w wysokości 70% stawki godzinowej wynikającej ze średniego miesięcznego wynagrodzenia w Spółce za poprzedni kwartał.

6. 1) Mechanikom sprzętu ratowniczego zatrudnionym na stanowiskach robotniczych w Górniczym Pogotowiu Ratowniczym (GPR) i Kopalnianych Stacjach Ratownictwa Górniczego w normalne dni przysługuje wynagrodzenie wynikające z taryfikatora ze wszystkimi obowiązującymi dodatkami.

2) Zastępowemu w zastępie ratowniczym, przysługuje za czas pełnienia tej funkcji wynagrodzenie obliczone wg kategorii wyższej o 1 od określonej kategorii osobistego zaszeregowania pracownika.

3) Członkom drużyn ratowniczych zatrudnionych w soboty, niedziele i dni ustawowo wolne od pracy przysługuje wynagrodzenie wg zasad ustalonych w Układzie.

7. 1) Za określony harmonogramem czas pracy w górniczym pogotowiu ratowniczym, odbywanym w trybie skoszarowania w GPR, członkowie drużyn ratowniczych otrzymują :

a) za każdą dobę pracy w pogotowiu od poniedziałku do piątku wynagrodzenie jak za urlop wypoczynkowy powiększone o 75%,

b) za każdą dobę w pogotowiu w soboty, niedziele i święta, wynagrodzenie określone w ppkt. 1) lit. a) powiększone o 100% stawki osobistego zaszeregowania.

2) Oprócz wynagrodzeń, o których mowa w ppkt. 1), członkom drużyn ratowniczych, za określony harmonogramem czas pracy w górniczym pogotowiu ratowniczym w GPR przysługuje:

- zwrot kosztów przejazdu środkami komunikacji publicznej z siedziby Oddziału do GPR i z powrotem, o ile przejazd nie nastąpił środkami pracodawcy,
- nocleg oraz całodzienne wyżywienie o wartości kalorycznej co najmniej 4.500 kalorii.

3) Przez określenie „za każdą dobę pracy w pogotowiu” rozumie się w zakresie obliczania wynagrodzenia, jedną dniówkę 8 - godzinną.

4) Świadczenia wymienione w ppkt. 2) przysługują lekarzom za czas pełnienia dyżuru w pogotowiu, o którym mowa w ppkt. 1).

8. Wszystkim osobom biorącym udział w akcji ratowniczej, za wyjątkiem ratowników pełniących dyżur w pogotowiu górniczym, przysługuje:

- za każdą godzinę udziału w akcji ratowniczej w dni robocze, wynagrodzenie obliczone jak za urlop wypoczynkowy powiększone o 50%,
- za każdą godzinę udziału w akcji ratowniczej w soboty, niedziele i święta, wynagrodzenie obliczone jak za urlop wypoczynkowy powiększone o 50% wraz ze 100% dodatkiem liczonym od stawki płacy zasadniczej.

9. 1) Za udział w akcji ratowniczej przysługuje na podstawie „Karty udziału w akcji”:

- dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 2% średniego wynagrodzenia w Spółce za poprzedni kwartał - za każdą godzinę udziału w akcji,
- za każdą godzinę pracy w aparacie oddechowym w atmosferze niezdanej do oddychania oraz przy pracach pod wodą i na linach, przysługuje dodatkowo wynagrodzenie w wysokości 1% średniego wynagrodzenia w Spółce za poprzedni kwartał,
- wyżywienie w naturze o wartości kalorycznej nie mniejszej niż 4.500 kalorii za każdy dzień udziału w akcji, ale nie mniej niż za 8 godzin udziału w akcji.

2) Za każdą godzinę udziału w pracach profilaktycznych związanych z zapobieganiem zagrożeniom górniczym (pożarowym, metanowym, pyłowym i innym) członkom drużyn ratowniczych biorącym udział w tych pracach przysługuje, na podstawie „Karty udziału w akcji”, wynagrodzenie określone w ust. 8 oraz dodatek w wysokości 1,5% średniego wynagrodzenia w Spółce za poprzedni kwartał.

Prace profilaktyczne wykonywane są na podstawie opracowanego programu tych prac.

3) Pracodawca może przyznać nagrody osobom wyróżniającym się w akcji ratowniczej i przy wykonywaniu prac profilaktycznych.

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

11. Ratownikom straży pożarnej przysługują wynagrodzenia i świadczenia, o których mowa w pkt. 5 ppkt. 2), w pkt. 8 oraz w pkt. 9 ppkt. 1) niniejszego załącznika, przy czym postanowienia pkt. 8 nie dotyczą ratowników straży pożarnej pełniących służbę w podziale bojowym.

Rozporządzenie Rady Ministrów
z dnia 30 grudnia 1981 roku
w sprawie szczególnych przywilejów dla pracowników górnictwa – Karta Górnika
(Dz. U. z 1982r. Nr 2, poz. 13)

WYCIĄG

„§ 4

1. W uznaniu dla ciężkiej i odpowiedzialnej pracy oraz zasług dla górnictwa i jego rozwoju, pracownikom górnictwa nadaje się następujące stopnie górnicze:
 - 1) generalny dyrektor górnictwa,
 - 2) generalny dyrektor górniczy I stopnia,
generalny dyrektor górniczy II stopnia,
generalny dyrektor górniczy III stopnia,
 - 3) dyrektor górniczy I stopnia,
dyrektor górniczy II stopnia,
dyrektor górniczy III stopnia,
 - 4) inżynier górniczy I stopnia,
inżynier górniczy II stopnia
inżynier górniczy III stopnia,
 - 5) technik górniczy I stopnia,
technik górniczy II stopnia,
technik górniczy III stopnia,
 - 6) górnik I stopnia,
górnik II stopnia,
górnik III stopnia,
 - 7) aspirant górniczy I stopnia,
aspirant górniczy II stopnia,
aspirant górniczy III stopnia.

2. Warunkiem nadania stopnia górniczego jest zajmowanie określonego stanowiska w zawodzie górniczym lub pełnienie funkcji związanej z tym zawodem, posiadanie odpowiedniego wykształcenia i stażu pracy, poniesienie dużych zasług dla górnictwa i wykazanie się właściwą postawą ideowo-moralną, dającą rękojmię należytego wykonywania zadań zawodowych.
3. Osoba posiadająca stopień górniczy ma prawo do noszenia uroczystego i służbowego munduru górniczego z odznakami stopnia górniczego.
4. Prezes Rady Ministrów na wniosek *Ministra Górnictwa i Energetyki**) określa warunki i tryb nadawania stopni górniczych oraz wzory i normy przydziału mundurów górniczych.

§ 5

1. Pracownikom górnictwa po nienagannym i nieprzerwanym przepracowaniu 25 lat pod ziemią nadaje się szpadę górniczą.
2. W wypadkach zasługujących na szczególne uwzględnienie szpada górnicza może być nadana po nienagannym przepracowaniu 15 lat pod ziemią.

§ 6

Pracownikom górnictwa przysługują szczególne przywileje w zakresie orderów i odznaczeń państwowych stosownie do obowiązujących przepisów.

§ 10

2. Pracownikom górnictwa przysługuje ponadto odznaka jubileuszowa po przepracowaniu:

- 1) 25 lat - brązowa odznaka honorowa i dyplom honorowy,
- 2) 35 lat - srebrna odznaka honorowa i dyplom honorowy,
- 3) 50 lat - złota odznaka honorowa i dyplom honorowy.

4. Wzór honorowej odznaki jubileuszowej i sposób jej noszenia określają odrębne przepisy.”

**) aktualny właściwy minister*

**WYKAZ STANOWISK PRACY, NA KTÓRYCH ZATRUDNIENI PRACOWNICY SĄ
UPRAWNIENI DO URLOPÓW DODATKOWYCH**

I. Huta Miedzi „Legnica”

Lp.	<u>Wydział / stanowisko</u>	Wymiar urlopu
	<u>Wydział Metalurgiczny</u>	
	<u>Piece szybowe</u>	
1.	Wytapiacz metali nieżelaznych	12
2.	Operator urządzeń wyładowczych	12
3.	Sternik hutniczych ciągów technologicznych	6
4.	Mistrz zmianowy	6
	<u>Konwertory</u>	
1.	Konwertorowy	9
2.	Dyspozytor suwnic hala główna	9
3.	Operator suwnic hala główna	9
4.	Operator suwnic składowisko żużła	6
5.	Operator maszyn i urządzeń kruszących-skład.żużła	9
6.	Mistrz zmianowy	6
	<u>Piece anodowe</u>	
1.	Rafiniarz metali nieżelaznych	9

2.	Murarz pieców i urządzeń przemysłowych	6
3.	Operator suwnic manipulacyjno-transportowych	9
4.	Mistrz zmianowy	6
<u>Oczyszczalnia gazów</u>		
1.	Operator urz.odpylających i klimatyzacyjnych – odpylnia sucha	12
2.	Operator urz.odpylających i klimatyzacyjnych – MOG	9
3.	Maszynista pomp	9
4.	Maszynista pomp stacji filtracji	6
5.	Sternik hutniczych ciągów technologicznych	6
6.	Mistrz zmianowy	6
<u>Wydział Przygotowania Wsadu</u>		
1.	Prasowacz koncentratu	9
2.	Operator suwnicy	9
3.	Operator ciągu transportu wsadu	9
4.	Sternik ciągów technologicznych	6
5.	Mistrz zmianowy	6
<u>Wydział Elektrorefinacji Miedzi</u>		
1.	Elektrolizerowy met.niežel. na hali wanien i OPPK	9
2.	Elektrolizerowy met.niežel. na OSM i SN	6
3.	Aparatowy oczyszczalni elektrolitu	6
4.	Aparatowy ługowni i urządzeń hali wanien	9
5.	Operator suwnicy	9
6.	Mistrz zmianowy, technologiczny	6

	<u>Wydział Ciągłego Odlewania Miedzi</u>	
1.	Rafiniarz metali nieżelaznych – granulacja	6
	<u>Wydział Kwasu Siarkowego</u>	
1.	Aparatowy produkcji kwasu	6
2.	Operator urządzeń oczyszczania gazu	6
3.	Mistrz zmianowy, technologiczny	6
	<u>Wydział Elektrociepłowni</u>	
1.	Maszynista kotłów	6
2.	Maszynista urządzeń pomocniczych	6
3.	Operator suwnic	6
	<u>Dział Głównego Automatyka</u>	
1.	Automatyk – piece szybowe	9
2.	Automatyk –PW,PK,PE, piece anodowe	6
3.	Mistrz utrzymania ruchu	6
	<u>Wydział Utrzymania Ruchu</u>	
1.	Ślusarz, ślusarz-spawacz – PK, PW, PM-Oddz.Pieców Szybowych i Oczyszczalnia Gazów, teren otwarty, warsztat	9
2.	Ślusarz, ślusarz-spawacz – PO, TEC, PM-Konwertory, Anody i składowisko żużla, warsztat	6
3.	Ślusarz-tokarz - PK, PW TEC, warsztat	6
4.	Lutowacz	9
5.	Elektryk – PK, PW, PM – Oczyszczalnia Gazów, rozdzielnie, warsztat	9
6.	Elektryk – PE, PO, rozdzielnie, warsztat, teren otwarty	6
7.	St. mistrz i mistrz bezpośrednio nadzorujący prace brygady uprawnionej do dodatkowych urlopów	6

	<u>Dział Ochrony Środowiska</u>	
1.	Kontroler jakości środowiska	6
	<u>Dział Kontroli Jakości</u>	
1.	Kontroler wyrobów – PW, PM, PE, TEC, EHZ, próbkarnia	6
	<u>Dział Zbytu</u>	
1.	Magazynier - pakowacz	6
2.	Operator suwnicy – magazynier	6
3.	Ślusarz – magazynier	6
4.	Mistrz	6

II. Huta Miedzi „Głogów”

Lp.	Wydział / stanowisko	Wymiar urlopu
	<u>Wydział Przygotowania Wsadu P-1</u>	
1.	Operator ciągu transportu wsadu	8
2.	Operator urządzeń przygotowania wsadu (poza obsługą pompowni ługu)	8
3.	Suszarniowy	5
4.	Mieszalnikowy	5
5.	Prasowacz koncentratu	5

6.	Operator suwnicy czerpakowej	5
7.	Operator samojezdnych urządzeń transport.	5
8.	Mistrz	5
<u>Wydział Pieców Szybowych P-2</u>		
1.	Wytapiacz metali nieżelaznych	11
2.	Spustowy metali i żużła	11
3.	Wsadowy	11
4.	Murarz pieców i urządzeń przemysłowych	8
5.	Operator urządzeń i agregatów hutniczych	5
6.	Operator urządzeń odpylających i klimatyz.	5
7.	Maszynista pomp	5
8.	Mistrz	5
<u>Wydział Pieców Konwertorowych P-3</u>		
1.	I Konwertorowy	8
2.	Konwertorowy - dyspozytor suwnicy	8
3.	Operator suwnicy rozlew.-zalew.	8
4.	Operator urządzeń odpylających i klimatyz.	8
5.	Konwertorowy - operator samojezdnych urządzeń transportowych	5
6.	Operator samojezdnych urządzeń transportowych	5
7.	Konwertorowy - operator samojezdnych urządzeń transportowych OK/DZ	5
8.	Operator suwnicy	5
9.	Starszy mistrz (prowadzący brygadę)	5
10.	Mistrz	5

	<u>Wydział Ogniowej Rafinacji Miedzi P-4</u>	
1.	Rafiniarz metali nieżelaznych pieców rafin.	8
2.	Operator suwnicy manipulacyjnej i transport.	5
3.	I Rafiniarz metali nieżelaznych – (produkcja form i kesonów)	5
4.	Rafiniarz metali nieżelaznych - operator suwnicy rozlew. i zalew. - (produkcja form i kesonów)	5
5.	Rafiniarz metali nieżelaznych – odlewniczy wirebarsów, kesonów i form	5
6.	Starszy mistrz (prowadzący brygadę)	5
7.	Mistrz	5
8.	Sternik wagowego odlewania anod	5
	<u>Wydział Ołowiu P-5</u>	
1.	Pieczowy pieców Dörschla	11
2.	Operator urządzeń odpylających i klimatyz.	11
3.	Operator suwnicy manipulacyjnej i transport.	8
4.	Operator samojezdnych urządzeń transport.	8
5.	Operator urządzeń przygotowania wsadu	5
6.	Mistrz 020	5
7.	Mistrz 030	5
	<u>Wydział Kwasu Siarkowego P-6</u>	
1.	Aparatowy produkcji kwasu siarkowego	5
	<u>Wydział Hali Wanien P-7</u>	
1.	Elektrolizerowy Cu	5

2.	Elektrolizerowy obiegu podkładowego	5
3.	Wymieniacz elektrod	5
4.	Wymieniacz elektrod – lutownik Pb	5
5.	Operator agregatu do produkcji podkładów katodowych	5
6.	Elektrolizerowy obiegu cyrkulacyjnego	5
7.	Elektrolizerowy koloidów	5
<u>Wydział Metali Towarzyszących P-8</u>		
1.	Aparatowy oczyszczalni elektrolitu	5
2.	Ługowniczy metali nieżelaznych szlamu anodowego	5
3.	Ługowniczy metali nieżelaznych szlamu anodowego – ślusarz	5
<u>Wydział Utrzymania Ruchu HMG I P-10</u>		
1.	Ślusarz - spawacz (wykonujący prace spawalniczo-ślusarskie przy naprawach, remontach urządzeń i maszyn hutniczych wydziałów P-1, P-2, P-3, P-4, P-5)	8
2.	Ślusarz (wykonujący prace ślusarskie przy naprawach, remontach urządzeń i maszyn hutniczych wydziałów P-1, P-2, P-3, P-4, P-5)	8
3.	Elektromonter P-10/201	5
4.	Ślusarz-spawacz (wykonywanie prac spawalniczo - ślusarskich przy naprawach i remontach armatury, pomp i instalacjach wodnych, parowych, gazowych i olejowych, usuwanie awarii, naprawa urządzeń i maszyn hutniczych wydziałów P-6, P-7, P-8)	5
5.	Ślusarz (wykonywanie prac ślusarskich przy naprawach i remontach armatury, pomp i instalacjach wodnych, parowych, gazowych i olejowych, usuwanie awarii, naprawa urządzeń i maszyn hutniczych wydziałów P-6, P-7, P-8)	5

6.	Murarz wykładzin chemoodpornych	5
7.	Maszynista sprężarek	5
8.	Mistrz 024/023	5
<u>Wydział Przygotowania Wsadu P-21</u>		
1.	Operator urządzeń przygotowania wsadu	8
2.	Operator urządzeń odpylających i klimatyz.	5
3.	Suszarniowy	5
4.	Mistrz	5
<u>Wydział Pieca Zawiesinowego P-22</u>		
1.	Spustowy metali i żużła	11
2.	I Wytapiacz metali nieżelaznych	8
3.	Wytapiacz metali nieżelaznych - wsadowy	8
4.	Wytapiacz metali nieżelaznych – operator systemów chłodzenia	8
5.	Operator suwnicy rozlewowej i zalewowej OK	5
6.	Operator suwnicy rozlewowej i zalewowej	5
7.	Dyspozytor suwnicy lejniczej	5
8.	Mistrz pieca zawiesinowego	5
<u>Wydział Pieca Elektrycz. i Konwertor. P-23</u>		
1.	Spustowy metali i żużła	11
2.	Formierz elektrod Sodeberga	11
3.	Operator pieca łukowo-oporowego – do odmiedziowania żużła	8
4.	Konwertorowy	8

5.	Mistrz pieca elektrycznego i konwertorów	5
6.	Maszynista pomp	5
<u>Wydział Pieców Anodowych P-24</u>		
1.	Rafiniarz metali nieżelaznych	8
2.	Sternik wagowego odlewania anod	5
3.	Operator suwnicy rozlew. i zalew. – operator samojezdnych urządzeń transportowych	5
4.	Mistrz pieców anodowych	5
<u>Wydział Odpylni Gazów P-25</u>		
1.	Operator urządzeń odpylających i klimatyz.	8
2.	Operator samojezdnych urządzeń transport.	8
3.	Mistrz	5
<u>Wydział Kwasu Siarkowego P-26</u>		
1.	Aparatowy produkcji kwasu siarkowego	5
<u>Wydział Elektrorefinacji P-27</u>		
1.	Operator urz. do przemywania elektrod i dystansowania anod	5
2.	Elektrolizerowy obiegu podkładowego	5
3.	Elektrolizerowy miedzi	5
4.	Elektrolizerowy obiegu cyrkulacyjnego	5
5.	Elektrolizerowy koloidów	5
6.	Operator agregatu do produkcji podkładek katodowych	5
7.	Aparatowy oczyszczalni elektrolitu	5

<u>Wydział Utrzymania Ruchu HMG II P-28</u>		
1.	Ślusarz – spawacz (dotyczy obsługi wydziałów P-21,P-22, P.-23, P-24, P-25, P-26 w systemie IV bryg.)	8
2.	Ślusarz – spawacz (dotyczy obsługi wydziałów P-21, P-22, P.-23, P-24, P-25 w systemie I zm.)	8
3.	Ślusarz – spawacz (dotyczy obsługi wydziałów P-22, P-23, P.-24, P-26, P-27 w systemie I zm. oraz zatrudnionych w brygadzie remontowej maszyn Wennberg)	5
4.	Ślusarz (dotyczy obsługi wydziałów P-22, P-23, P-24, P-26, P-27 w systemie I zm. oraz zatrudnionych w brygadzie remontowej maszyn Wennberg)	5
6.	Elektryk	5
8.	Mistrz 024	5
9.	Ślusarz – spawacz (Konserwacja urządzeń i narzędzi)	5
<u>Wydział Metali Szlachetnych P-30</u>		
1.	Operator urządzeń i agregatów hutniczych	5
2.	Operator pieca Kaldo - suwnicowy	5
3.	Aparatowy produkcji selenu	5
4.	Aparatowy oczyszczalni ścieków	5
5.	Ślusarz - spawacz	5
<u>Wydział Elektrociepłowni E-1</u>		
1.	Ślusarz - spawacz	5
2.	Maszynista kotłów	5
3.	Ślusarz (nie dotyczy kotła Odzysknicowego)	5
4.	Maszynista urządzeń odzyskania	5

5.	Maszynista urządzeń nawęglania – operator sam. urządzeń transportowych	5
6.	Ślusarz – operator suwnicy manipulacyjno-transport.	5
<u>Wydział Elektryczny E-2</u>		
1.	Elektromonter 036 (dyżurny kotła odzysknicowego)	5
<u>Wydział Wodno-Ściekowy E-3</u>		
1.	Operator transportu pneumatycznego	5
<u>Wydział Kontroli Jakości DKJ</u>		
1.	Starszy Kontroler Jakości WKJ 1	5
2.	Kontroler Jakości WKJ 1	5
3.	Starszy Kontroler Jakości WKJ 2	5
4.	Kontroler Jakości WKJ 2	5
5.	Starszy Kontroler Jakości WKJ 3	5
6.	Kontroler Jakości WKJ 3	5
7.	Kontroler Jakości WKJ 4	5
8.	Kontroler Jakości WKJ 5	5
9.	Kontroler Jakości WKJ 6	5
<u>Wydział Transportu Wewnętrznego PT</u>		
1.	Kierowca pojazdów transportu wewnętrznego (na terenie wydziałów produkcyjnych)	5

	<u>Dział Surowców Wtórnych PZ</u>	
1.	Spawacz	8
2.	Operator samojezdnych urządzeń transportowych (nie dotyczy Skł. Odpadów Biechów)	5
	<u>Dział Bezpieczeństwa I Higieny Pracy DB</u>	
1.	Kontroler pomiarów przemysłowych	5

Pracownikom Huty Miedzi „Głogów”, którzy spełniają łącznie poniższe kryteria:

- zostali zatrudnieni w HM „Głogów” przed 01.01.1984r.,
- pracują nieprzerwanie w Hucie,
- aktualnie pracują w I, II lub III grupie ryzyka zawodowego,

przysługują 2 dni płatnego dodatkowego urlopu wypoczynkowego, niezależnie od urlopu, o którym mowa powyżej.

**ZASADY PRYZNAWANIA I WYPŁATY ŚWIADCZEŃ WYPOCZYNKOWYCH
Z ZAKŁADOWEGO FUNDUSZU ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH:**

1. Pracodawca raz w roku wypłaca, ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, uprawnionym pracownikom świadczenie wypoczynkowe.
2. Uprawnieni do otrzymania świadczenia wypoczynkowego w danym roku, są pracownicy pozostający w zatrudnieniu w dniu 1 stycznia danego roku oraz pracownicy, którzy w trakcie roku:
 - powrócili z urlopu wychowawczego lub bezpłatnego,
 - powrócili po odbyciu zasadniczej służby wojskowej,
 - powrócili po okresie otrzymywania świadczenia rehabilitacyjnego lub renty z tytułu niezdolności do pracy.
3. Wysokość świadczenia wypoczynkowego w danym roku uzależniona jest od wysokości przeciętnego miesięcznego dochodu na członka rodziny pracownika osiągniętego w roku poprzednim i wynosi:
 - 77% podstawy wymiaru, jeżeli dochód na jednego członka rodziny przekracza 100% minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu 1 stycznia danego roku,
 - 80% podstawy wymiaru, jeżeli dochód na jednego członka rodziny wynosi od 50% do 100% minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu 1 stycznia danego roku,
 - 85% podstawy wymiaru, jeżeli dochód na jednego członka rodziny nie przekracza 50% minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu 1 stycznia danego roku.

Wysokość świadczenia wypoczynkowego zaokrągla się w górę do pełnych złotych.

4. Podstawę wymiaru świadczenia wypoczynkowego stanowi przeciętne wynagrodzenie miesięczne – pomniejszone o potrącone od ubezpieczonych składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe oraz chorobowe - w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą.
5. Przy ustalaniu dochodu, o którym mowa w pkt. 3, stosuje się następujące zasady:
- a) za członków rodziny uważa się: pracownika, jego małżonka oraz dzieci własne i przysposobione pozostające we wspólnym gospodarstwie domowym,
 - b) uwzględnia się dochody wszystkich członków rodziny,
 - c) za dochody uważa się dochody podlegające opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych.
6. Wypłat świadczeń wypoczynkowych dokonuje się w okresie od 15 czerwca do końca danego roku na podstawie pisemnego wniosku pracownika zawierającego oświadczenie o wysokości przeciętnego miesięcznego dochodu na członka rodziny w roku poprzednim.