

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy
dla
pracowników zatrudnionych u pracodawców
działających w "Przewozy Regionalne"
spółka z ograniczoną odpowiedzialnością

zawarty w dniu 21 maja 2012 roku
w Warszawie

pomiędzy
Zarządem "Przewozy Regionalne" spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
z siedzibą w Warszawie

a

reprezentującymi pracowników związkami zawodowymi, w imieniu których działają:

1. Rada Krajowa Federacji Związków Zawodowych Pracowników Polskich Kolei Państwowych z siedzibą w Warszawie, ul. Jaracza, nr 2, 00 - 378 Warszawa,
2. Międzyzakładowa Komisja Koordynacyjna NSZZ "Solidarność" Przewozy Regionalne z siedzibą w Katowicach, ul. Raciborska 58, budynek D, 40 – 076 Katowice,
3. Rada Krajowa Związku Zawodowego Maszynistów Kolejowych w Polsce z siedzibą w Warszawie, ul. Grójecka, nr 17, lokal 130, 02 – 021 Warszawa,
4. Rada Krajowa Związku Zawodowego Dyżurnych Ruchu Polskich Kolei Państwowych z siedzibą w Warszawie, ul. Wileńska, nr 2/4, 03 - 409 Warszawa,
5. Rada Krajowa Związku Zawodowego Drużyn Konduktorskich w Rzeczpospolitej Polskiej z siedzibą w Warszawie, ul. Wileńska, nr 2, lokal 4, 03 - 409 Warszawa,
6. Zarząd Krajowy Międzyzakładowego Związku Zawodowego Rewidentów Taboru z siedzibą w Katowicach, ul. Gliwicka, nr 12 B, lokal 10, 40 - 079 Katowice,

7. Prezydium Rady Krajowej Autonomicznych Związków Zawodowych Transportu Kolejowego z siedzibą w Słupsku, ul. Kołłątaja, nr 32, lokal 315, 76 – 200 Słupsk,
8. Rada Krajowego Sekretariatu Kolejarzy Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego "Solidarność" - 80 z siedzibą w Warszawie, ul. Targowa, nr 74, 03 - 734 Warszawa,
9. Rada Krajowa Federacji Związków Zawodowych Maszynistów Kolejowych z siedzibą we Wrocławiu, ul. Paczkowska, nr 26, 50 - 503 Wrocław,
10. Zarząd Krajowy Związku Zawodowego Pracowników Warsztatowych z siedzibą w Warszawie, ul Targowa, nr 74, lokal 508, 03 -734 Warszawa,
11. Zarząd Główny Związku Zawodowego Administracji PKP z siedzibą w Katowicach, Al. Roździeńskiego, nr 1, lokal 1001, 40 - 202 Katowice,
12. Prezydium Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Kolejowych Przewozów Pasażerskich z siedzibą w Poznaniu, ul. Kolejowa, nr 5, lokal 4, 60 –715 Poznań,
13. Komisja Zakładowa Wolnego Związku Zawodowego "Sierpień 80" - przy Zakładzie Przewozów Regionalnych w Opolu, ul. Krakowska 48, 45 - 075 Opole
14. Małopolski Związek Kolejarzy z siedzibą w Suchej – Beskidzkiej, ul. Mickiewicza, nr 62, 34 – 200 Sucha – Beskidzka,
15. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Kolejarzy Centralnej Magistrali Kolejowej Węzła Idzikowice – Łódzkiego Zakładu Przewozów Regionalnych w Łodzi z siedzibą w Opocznie – Sekcja Utrzymania Taboru Trakcyjnego w Idzikowicach, lokal 3, 26 - 300 Opoczno,
16. Międzyzakładowa Organizacja Związku Zawodowego "Kontra" z siedzibą w Wałbrzychu, ul. Dworcowa, nr 13, 58 – 300 Wałbrzych,
17. Rada Związku Zawodowego Drużyn Pociągowych Przewozów Regionalnych w Jeleniej Górze z siedzibą w Jeleniej Górze, ul. Krakowska, nr 7, 58 – 500 Jelenia Góra,
18. Administracyjny Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Kolejowych z siedzibą w Szczecinie, ul. Czarnieckiego, nr 9, 70 – 222 Szczecin.

Strony zawierają Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników zatrudnionych u pracodawców działających w "Przewozy Regionalne" sp. z o. o. w celu unormowania treści stosunków pracy, zgodnie z przepisami prawa obowiązującego w Rzeczypospolitej Polskiej.

Strony wyrażają przekonanie, że postanowienia Układu:

- będą sprzyjać integracji pracowników wokół misji i celów pracodawcy, u którego są zatrudnieni,
- będą służyć zapewnieniu właściwych warunków pracy i godziwego wynagrodzenia, realizacji ambicji zawodowych pracowników, a także poszanowania ich godności, uwzględniając jednocześnie zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn,
- powinny zapobiegać konfliktom i sporom,
- wpłyną na wytworzenie silnych więzi między pracodawcą i pracownikami.

SPIS TREŚCI		str.
Rozdział I	Postanowienia ogólne	6
Rozdział II	Stosunek pracy	9
Rozdział III	Obowiązki pracodawcy i pracownika	11
Rozdział IV	Zasady wynagradzania pracowników i inne świadczenia	14
Rozdział V	Odpowiedzialność materialna pracowników	20
Rozdział VI	Podnoszenie kwalifikacji zawodowych	21
Rozdział VII	Nagrody i wyróżnienia	23
Rozdział VIII	Czas pracy	24
Rozdział IX	Urlopy pracownicze	31
Rozdział X	Bezpieczeństwo i higiena pracy	33
Rozdział XI	Działalność socjalna	39
Rozdział XII	Dodatkowe ubezpieczenie emerytalne	40
Rozdział XIII	Postanowienia przejściowe i końcowe	41
Załącznik Nr 1	Tabela stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych i zaszeregowań pracowników	47
Załącznik Nr 2	Tabela stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego	62
Załącznik Nr 3	Dodatek funkcyjny	66
Załącznik Nr 4	Premia	67
Załącznik Nr 5	Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, w dniach wolnych od pracy wynikających z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, w niedziele i święta oraz dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej	68
Załącznik Nr 6	Dodatek wyrównawczy	69
Załącznik Nr 7	Dodatek za staż pracy	71
Załącznik Nr 8	Deputat węglowy	72
Załącznik Nr 9	Nagrody jubileuszowe	73
Załącznik Nr 10	Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną	75
Załącznik Nr 11	Odprawa rentowa lub emerytalna	77

Załącznik Nr 12	Rodzaje prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby	79
Załącznik Nr 13	Dodatek kilometrowy	81

Rozdział I

Postanowienia ogólne

§ 1

1. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników zatrudnionych u pracodawców działających w "Przewozy Regionalne" sp. z o.o., zwany dalej Układem, stosuje się do pracowników zatrudnionych w "Przewozy Regionalne" sp. z o.o., z zastrzeżeniem ust. 2 – 3.
2. Układu nie stosuje się do Członków Zarządu Spółki, z wyjątkiem Rozdziałów IX i XI.
3. Do kierujących wyodrębnionymi jednostkami wykonawczymi i komórkami organizacyjnymi Centrali Spółki stosuje się zasady wynagradzania określone w odrębnych przepisach.
4. Układ stosuje się, w zakresie w nim wskazanym, również do:
 - 1) emerytów,
 - 2) rencistów,
 - 3) osób pobierających świadczenia przedemerytalne,
 - 4) członków rodzin osób, o których mowa w ust. 1 oraz w ust. 4 pkt 1-3.

§ 2

Ilekoć w Układzie jest mowa o:

1. „pracodawcy” – należy przez to rozumieć Centralę "Przewozy Regionalne" sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie oraz jednostki wykonawcze Spółki.
W "Przewozy Regionalne" sp. z o.o. czynności pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy wykonują:
 - 1) Zarząd Spółki "Przewozy Regionalne" sp. z o.o. - w odniesieniu do pracowników Centrali "Przewozy Regionalne" sp. z o.o.,
 - 2) Zarząd Spółki "Przewozy Regionalne" sp. z o.o. - w odniesieniu do dyrektorów jednostek wykonawczych i ich zastępców,
 - 3) dyrektorzy jednostek wykonawczych - w odniesieniu do pracowników swoich jednostek wykonawczych "Przewozy Regionalne" sp. z o.o.,
2. „Spółce” – należy przez to rozumieć "Przewozy Regionalne" sp. z o. o.,

3. „jednostce wykonawczej” – należy przez to rozumieć wyodrębnioną strukturę organizacyjną Spółki kierowaną przez wyznaczoną osobę,
4. „Układzie” – należy przez to rozumieć Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników zatrudnionych u pracodawców działających w "Przewozy Regionalne" sp. z o. o.,
5. „pracy na kolei” - należy przez to rozumieć:
 - a) okres pracy u pracodawcy,
 - b) poprzednie okresy pracy u pracodawców zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych,
 - c) okresy pracy w jednostkach organizacyjnych byłego przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe”, PKP S.A.,
 - d) inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze,
5. „najniższym wynagrodzeniu” - należy przez to rozumieć minimalne wynagrodzenie za pracę określone w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz.1679 ze zm.),
6. „odrębnych przepisach” – należy przez to rozumieć ustawowe przepisy prawa pracy oraz akty wykonawcze wydane na ich podstawie, a także wydane przez pracodawcę postanowienia aktów wewnętrznych,
7. "podnoszeniu kwalifikacji zawodowych” – należy przez to rozumieć zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy (skierowanie) albo za jego zgodą (z inicjatywy pracownika).Podnoszenie kwalifikacji zawodowych realizowane jest w szkolnych i pozaszkolnych formach kształcenia,
8. „szkolnych formach kształcenia” – należy przez to rozumieć naukę w:
 - 1) szkołach średnich,
 - 2) szkołach wyższych, tj.:
 - a) studia licencjackie, studia inżynierskie (I stopnia),
 - b) uzupełniające studia magisterskie (II stopnia),
 - c) jednolite studia magisterskie,
 - d) studia doktoranckie,
 - e) studia podyplomowe,

10. „pozaszkolnych formach kształcenia” - należy przez to rozumieć:

- 1) kursy zawodowe,
- 2) szkolenia, seminaria, konferencje, zjazdy naukowe, itp.,
- 3) oraz inne formy, np. staże zawodowe, staże specjalizacyjne, praktyki zawodowe, samokształcenie kierowane, itp.

Rozdział II

Stosunek pracy

§ 3

1. Stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę według zasad określonych przepisami Kodeksu pracy, przepisami prawa pracy i postanowieniami Układu.
2. Umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie, z wyraźnym określeniem rodzaju i warunków umowy, a w szczególności powinna określać:
 - 1) rodzaj pracy oraz termin rozpoczęcia pracy,
 - 2) miejsce wykonywania pracy, którym może być:
 - siedziba zakładu pracy
 - lub siedziba sekcji
 - lub miejscowość, w której znajduje się posterunek pracy,
 - 3) wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy,
 - 4) czas trwania umowy.
3. Miejsce wykonywania pracy określają pracodawca i pracownik w umowie o pracę.
4. W uzasadnionych przypadkach, wynikających w szczególności z wdrożonych zmian organizacyjnych i strukturalnych, polegających na likwidacji dotychczasowego miejsca wykonywania pracy, stanowiska pracy lub ograniczeniu pracy stanowiska, miejsca wykonywania pracy mogą być ustalone w drodze porozumienia stron pomiędzy pracownikiem a pracodawcą.
5. Porozumienie stron może nastąpić po wystąpieniu przyczyn leżących po stronie pracodawcy oraz po akceptacji i pozytywnym zaopiniowaniu zmian, o których mowa w ust. 4, przez zakładowe organizacje związkowe.
6. Umowa o pracę zobowiązuje strony do przestrzegania zawartych w niej postanowień i jest doręczana najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy.
7. Pracodawca będzie dążył do zawierania umów o pracę na czas nie określony w taki sposób, aby każda druga umowa o pracę bez względu na przerwę w zatrudnieniu była zawarta na czas nie określony.

§ 4

1. Ustanie stosunku pracy następuje w drodze jego rozwiązania lub wygaśnięcia, w przypadkach określonych w Kodeksie pracy.
2. Wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nie określony dokonywane jest w formie pisemnej i powinno zawierać:
 - 1) przyczyny wypowiedzenia wraz z uzasadnieniem,
 - 2) okres trwania wypowiedzenia,
 - 3) pouczenie o możliwości wniesienia odwołania od wypowiedzenia,
 - 4) termin rozwiązania stosunku pracy.

§ 5

W przypadkach, w których przepisy Kodeksu pracy przewidują obowiązek konsultacji zamiaru wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa może zgłosić na piśmie umotywowane zastrzeżenia, w terminie 5 dni roboczych.

§ 6

Pierwszeństwo w przyjęciu do pracy ma osoba uprzednio zwolniona z pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli wystąpi z wnioskiem o zatrudnienie nie później niż w ciągu 18 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy i jeżeli pracodawca poszukuje pracowników z kwalifikacjami, które posiada ubiegający się o ponowne zatrudnienie.

§ 7

Pracownicy wymienieni w Załączniku nr 2 do Ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz. U. nr 237, poz. 1656 ze zm.) – Wykaz prac o szczególnym charakterze – m.in. maszynista pojazdów trakcyjnych, maszynista instruktor, kierowca lokomotywki spalinowej o mocy do 300 KM, pomocnik maszynisty pojazdów trakcyjnych, kierownik pociągu, dyżurny ruchu, nastawniczy, manewrowy, ustawiacz, zwrotniczy, rewident taboru bezpośrednio potwierdzający bezpieczeństwo pociągu są uprawnieni do emerytury pomostowej, jeżeli spełnią warunki określone w wyżej wymienionej Ustawie.

Rozdział III

Obowiązki pracodawcy i pracownika

§ 8

1. Podstawowe obowiązki pracodawcy są określone w przepisach Kodeksu pracy.
2. Pracownik pełniący funkcję osoby kierującej pracownikami obowiązany jest w szczególności:
 - 1) w ramach swych kompetencji wypełniać sumiennie wszelkie obowiązki pracodawcy wobec podległych mu pracowników, szanować ich godność i respektować ich uprawnienia oraz dawać podwładnym przykład wzorowego pełnienia obowiązków pracowniczych,
 - 2) prawidłowo organizować pracę, przestrzegać ustalonych rozkładów czasu pracy,
 - 3) udostępniać lub przekazywać pracownikowi, gdy przepisy odrębne tak stanowią - za pisemnym potwierdzeniem - obowiązujące przepisy na danym stanowisku pracy i zaznajamiać go z nimi,
 - 4) pisemnie określić zakres obowiązków, w sytuacji gdy nie wynika to z obowiązujących przepisów i umowy o pracę,
 - 5) utrzymywać porządek w kierowanej lub nadzorowanej przez siebie jednostce wykonawczej, komórce lub zespole, a w przypadku jego naruszenia - zabezpieczać niezbędne dowody przewinienia,
 - 6) wyróżniać i nagradzać pracowników w miarę ich zasług zawodowych oraz za długoletnią pracę,
 - 7) przestrzegać obowiązujących przepisów prawa pracy.
3. Osoba kierująca pracownikami ponosi wszelką odpowiedzialność pracowniczą za celowość i słuszność wydawanych przez siebie poleceń i decyzji.
4. Pracodawca jest obowiązany zatrudnić członka rodziny lub opiekuna przyjmującego na siebie obowiązek utrzymania rodziny pracownika, który z przyczyn przez siebie nie zawinionych uległ wypadkowi przy pracy powodującemu jego śmierć lub trwałą niezdolność do pracy, pod warunkiem, że posiada wolne miejsca pracy i kandydat spełnia wymogi kwalifikacyjne niezbędne do pracy na danym stanowisku.
5. Pracodawca jest obowiązany do zatrudnienia osoby, o której mowa w ust. 4, pod warunkiem złożenia przez nią oferty pracy w terminie do 3 miesięcy od daty

zdarzenia lub stwierdzenia trwałej niezdolności do pracy.

6. Pracodawca jest zobowiązany do powiadomienia rodziny poszkodowanego o uprawnieniach wynikających z ust 4 i 5.

§ 9

1. Podstawowe obowiązki pracownika określone są w Kodeksie pracy oraz w umowie o pracę.
2. Pracownik w okresie zatrudnienia obowiązany jest w szczególności:
 - 1) zapoznać się i przestrzegać przepisów obowiązujących na danym stanowisku pracy,
 - 2) zapobiegać wszystkiemu, co zagraża: bezpieczeństwu ruchu kolejowego, bezpieczeństwu ludzi, mienia pracodawcy lub powierzonego do przewozu,
 - 3) zachowywać się uprzejmie w stosunku do osób korzystających z usług kolei, a w razie potrzeby służyć im radą i pomocą, w zakresie wykonywanych czynności na danym stanowisku pracy,
 - 4) zgłaszać się do pracy punktualnie oraz w stanie umożliwiającym należyte jej wykonywanie,
 - 5) dbać o podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz uzupełniać je w terminie i w sposób ustalony odrębnymi przepisami,
 - 6) niezwłocznie zawiadomić osobę bezpośrednio kierującą pracownikami o każdej przeszkodzie uniemożliwiającej mu stawienie się do pracy lub jej wykonywanie, a wymagane dowody usprawiedliwiające nieobecności w pracy przedłożyć w terminach ustalonych przepisami,
 - 7) informować osobę kierującą pracownikami o aktualnym miejscu zameldowania i adresie do korespondencji,
 - 8) poddawać się badaniom lekarskim w przypadkach określonych odrębnymi przepisami.

§ 10

1. Pracownik w trakcie trwania stosunku pracy, nie może świadczyć pracy na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy, w szczególności na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub na jakiegokolwiek innej podstawie.

2. Za działalność konkurencyjną wobec pracodawcy przyjmuje się działalność innego podmiotu w zakresie krajowego, regionalnego i o zasięgu międzywojewódzkim oraz międzynarodowego przygranicznego i dalekobieżnego kolejowego przewozu osób i rzeczy oraz świadczenie usług związanych z przewozem, w tym transportem:
 - kolejowym,
 - pasażerskim miejskim,
 - pasażerskim międzymiastowym,
 - pasażerskim rozkładowym pozostałym,
 - lądowym pasażerskim pozostałym.
3. W przypadku ujawnienia świadczenia pracy na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną, pracodawca wdraża postępowanie wyjaśniające. Potwierdzenie faktu stanowi dla pracodawcy podstawę podejmowania decyzji zgodnie z zasadami określonymi w przepisach prawa pracy.
4. Świadczenie pracy na rzecz podmiotu konkurencyjnego może stanowić naruszenie podstawowych obowiązków pracownika.
5. Pracownik jest zobowiązany poinformować pracodawcę o zamiarze podjęcia dodatkowej działalności albo dodatkowego zatrudnienia i ich charakterze, jeżeli mogłoby to naruszyć obowiązujący pracownika zakaz konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy.
6. Pracodawca ma prawo zwolnić pracownika z obowiązku przestrzegania zakazu konkurencji, w przypadku gdy ze względu na rodzaj lub rozmiar zamierzonej dodatkowej działalności lub dodatkowego zatrudnienia ryzyko wyrządzenia szkody pracodawcy jest znikome.

Rozdział IV

Zasady wynagradzania pracowników i inne świadczenia

§ 11

Zasady wynagradzania za pracę powinny być tak określone, aby wynagrodzenie za pracę ustalone na ich podstawie odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

§ 12

Zasady wynagradzania powinny sprzyjać:

- 1) podejmowaniu zatrudnienia przez kandydatów do pracy, których kwalifikacje odpowiadają stawianym wymaganiom na określonych stanowiskach,
- 2) efektywnej pracy,
- 3) rozwojowi zawodowemu pracownika.

§ 13

1. Pracownikowi przysługuje za wykonaną pracę miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, wynikające z jego kategorii zaszeregowania i stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadającej tej kategorii oraz inne składniki wynagrodzenia, określone w Układzie.
2. Pracownikowi przysługują również inne świadczenia.

§ 14

1. Kategorię zaszeregowania pracownika ustala się zgodnie z Tabelą stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych i zaszeregowania pracowników.
2. Tabela stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych i zaszeregowania pracowników określa:
 - 1) nazwy stanowisk,
 - 2) wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy,
 - 3) kategorie zaszeregowania.

§ 15

Stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego ustala się w Tabeli stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, która powinna uwzględniać zasadę, że rozpiętość stawek

miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, wyrażona stosunkiem stawki w maksymalnym szczeblu w najwyższej kategorii zaszeregowania do stawki w minimalnym szczeblu w kategorii najniższej, dla wszystkich stanowisk, nie może być niższa niż 3 : 1.

§ 16

Ustala się :

- 1) Tabelę stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych i zaszeregowania pracowników, stanowiącą Załącznik Nr 1 do Układu,
- 2) Tabelę stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącą Załącznik Nr 2 do Układu,
- 3) Dodatek funkcyjny, stanowiący Załącznik Nr 3 do Układu,
- 4) Premię, stanowiącą Załącznik Nr 4 do Układu,
- 5) Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, w dniach wolnych od pracy wynikających z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, w niedziele i święta oraz dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej, stanowiący Załącznik Nr 5 do Układu,
- 6) Dodatek wyrównawczy, stanowiący Załącznik Nr 6 do Układu,
- 7) Dodatek za staż pracy, stanowiący Załącznik Nr 7 do Układu,
- 8) Dodatek kilometrowy, stanowiący Załącznik Nr 13 do Układu.

§ 17

1. Pracownikowi przysługuje prawo do premii.
2. Pracodawca, w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, wydziela środki na premie w wysokości nie mniejszej niż 15 % środków na wynagrodzenia zasadnicze.

§ 18

Pracownikowi przysługuje deputat węglowy według zasad określonych w Załączniku Nr 8 do Układu.

§ 19

Za długoletnią pracę na kolei pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa, według zasad określonych w Załączniku Nr 9 do Układu.

§ 20

Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości określonej w Załączniku Nr 10 do Układu.

§ 21

Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, za który przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek chorobowy zmniejsza się odpowiednio składniki wynagrodzenia określone w Załącznikach Nr 3, 4, 5, 7, 8, 13.

§ 22

Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości określonej w Załączniku Nr 11 do Układu.

§ 23

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby po jego rozwiązaniu, rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna na zasadach określonych w Kodeksie pracy, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. W razie śmierci pracownika w następstwie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna, o której mowa w ust. 1, zwiększona o 100 %.
3. W razie śmierci pracownika w następstwie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej pracodawca ponosi udokumentowane koszty pogrzebu, jednak w wysokości nie większej niż kwota zasiłku pogrzebowego wynikająca z odrębnych przepisów. Prawo to przysługuje niezależnie od innych świadczeń należnych rodzinie zmarłego.
4. Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie powiadomić rodzinę o śmierci pracownika w pracy oraz o uprawnieniach, wynikających z ust. 1 – 3.

§ 24

Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy, określonego w umowie o pracę.

§ 25

Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego lub najniższego wynagrodzenia oblicza się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia zasadniczego, wynikającą z osobistego zaszeregowania pracownika, lub najniższe wynagrodzenie przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania pracownikowi w danym miesiącu.

§ 26

1. Społeczni inspektorzy pracy, w razie konieczności wykonywania swoich czynności w godzinach pracy lub uczestnictwa w naradach i szkoleniach, zachowują prawo do wynagrodzenia.
2. W razie znacznego obciążenia zadaniami wynikającymi z pełnienia funkcji społecznego inspektora pracy pracownikowi przysługuje dodatkowe miesięczne wynagrodzenie zryczałtowane, na zasadach określonych odrębnymi przepisami.

§ 27

1. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzanymi badaniami lekarskimi zleconymi przez pracodawcę.
2. W przypadku wykonywania badań poza miejscem zamieszkania lub stałym miejscem pracy określonym w umowie o pracę, pracownikowi przysługuje dieta i zwrot kosztów podróży na zasadach określonych odrębnymi przepisami.

§ 28

Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy w związku z uczestnictwem w obowiązkowych szkoleniach i egzaminach oraz z udziałem w postępowaniu wyjaśniającym prowadzonym przez pracodawcę.

§ 29

1. Pracownik otrzymuje wynagrodzenie płatne jednorazowo z dołu 10 dnia każdego miesiąca następującego po miesiącu, za który przysługuje to wynagrodzenie.

2. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się najpóźniej w dniu poprzedzającym.
3. Obowiązek wypłacenia wynagrodzenia może być spełniony w inny sposób niż do rąk pracownika, w szczególności w formie przelewu bankowego lub przekazu pocztowego. Sposób wypłaty wynagrodzenia określa regulamin pracy.

§ 30

Pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, który w dniu Święta Kolejarza posiada co najmniej 1 rok stażu pracy na kolei przysługuje z okazji tego Święta gratyfikacja pieniężna. W dniu wejścia w życie Układu gratyfikacja wynosi 200 zł z możliwością negocjowania jej wysokości w latach następnych.

§ 31

1. Z tytułu podróży służbowej pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów podróży w wysokości i na zasadach określonych odrębnymi przepisami z zastrzeżeniem ust 2.
2. Kierownikom pociągu, konduktorom, starszym maszynistom pojazdów trakcyjnych, maszynistom pojazdów trakcyjnych oraz pomocnikom maszynistów pojazdów trakcyjnych, którzy wyrażą pisemną zgodę, przysługuje zryczałtowana należność z tytułu wyjazdów służbowych poza miejsce wykonywania pracy określone w umowie o pracę, na zasadach i w wysokości określonych w ust. 3 – 8.
3. Zryczałtowana należność przysługuje:
 - 1) w pełnej wysokości – za miesiąc, w którym pracownik przepracował co najmniej cztery zmiany;
 - 2) w wysokości 1/14 za każdą zmianę – za miesiąc, w którym pracownik przepracował od jednej do trzech zmian.
4. Za miesiąc, w którym pracownik – bez względu na przyczynę nieobecności – nie przepracował żadnej zmiany, zryczałtowana należność nie przysługuje.
5. Wysokość zryczałtowanej należności stanowi iloczyn wynikający z pomnożenia 14 zmian przez sumę połowy diety i ryczałtu na pokrycie kosztów dojazdów środkami komunikacji miejscowej.
6. Zryczałtowana należność wzrasta stosownie do wzrostu wartości diety.

7. W dniu wejścia w życie Układu zryczałtowana należność z tytułu wyjazdów służbowych wynosi 225,40 zł miesięcznie.
8. Pracownikowi nie przysługują należności na pokrycie kosztów podróży, o których mowa w ust. 1, za miesiąc, za który otrzymał wypłatę zryczałtowanej należności, w wysokości określonej w ust. 3.
9. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może:
 - 1) przyznać prawo do zryczałtowanej należności z tytułu podróży służbowych innym grupom zawodowym niż wymienione w ust. 2,
 - 2) zwrócić udokumentowane koszty dojazdów związane z badaniami lekarskimi i szkoleniami, o których mowa w § 41 ust. 3 pkt 1 i 2,
 - 3) zwrócić udokumentowane koszty przejazdów międzymiastowych w zmianie roboczej wynikających z jej organizacji pracy.
10. Zryczałtowana należność z tytułu podróży służbowych przysługuje tylko w przypadku zatrudnienia pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy.

§ 32

Za czas niewykonywania pracy z powodu stawiennictwa na wezwanie organu administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sądu, prokuratury, policji w związku z wykonywaną pracą, pracownik zachowuje prawo do utraconego wynagrodzenia stanowiącego różnicę pomiędzy faktyczną wysokością obliczonego wynagrodzenia za dany dzień, a wysokością odszkodowania przysługującego mu od tych organów na podstawie odrębnych przepisów.

§ 33

1. Starsi maszyniści pojazdów trakcyjnych, maszyniści pojazdów trakcyjnych oraz pomocnicy maszynistów pojazdów trakcyjnych mogą zostać skierowani w ramach świadczeń zdrowotnych na turnus profilaktyczny lub rehabilitacyjny o ile lekarz stwierdzi zasadność leczenia, wydając pracownikowi stosowne skierowanie.
2. Środki na pokrycie kosztów świadczeń zdrowotnych, o których mowa w ust. 1 powinien zabezpieczyć corocznie pracodawca.

Rozdział V

Odpowiedzialność materialna pracowników

§ 34

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 119 Kodeksu pracy, ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody.

Rozdział VI

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych

§ 35

Powinnością i wspólnym interesem pracownika i pracodawcy jest stałe podnoszenie kwalifikacji i umiejętności zawodowych pracownika.

§ 36

Pracodawca nie może dopuścić pracownika do samodzielnego wykonywania pracy, szczególnie na stanowiskach związanych z prowadzeniem i bezpieczeństwem ruchu kolejowego, bez uzyskania przez niego uprawnień potwierdzonych odpowiednim dokumentem.

§ 37

1. Pracodawca, stosownie do swoich potrzeb, ułatwia pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych.
2. Pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe przysługują:
 - 1) urlop szkoleniowy,
 - 2) zwolnienie z całości lub części dnia pracy na czas niezbędny, by punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania.
3. Pracownik, o którym mowa w ust. 2, zachowuje, za czas nieobecności w pracy, prawo do wynagrodzenia obliczonego jak za urlop wypoczynkowy.
4. Pracodawca może przyznać pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje w szkolnych formach kształcenia - z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą - dodatkowe świadczenia, w szczególności pokryć opłaty za kształcenie, przejazd, podręczniki i zakwaterowanie.
5. Pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje w pozaszkolnych formach kształcenia pracodawca pokrywa koszty uczestnictwa oraz może pokryć, w całości lub w części, koszty przejazdu i zakwaterowania.
6. Pracodawca może zobowiązać pracownika, o którym mowa w ust. 2-5, do przepracowania określonego czasu po ukończeniu nauki lub szkolenia, na zasadach określonych w zawartej z pracownikiem umowie.

7. Formy i zakres pomocy oraz ułatwień dla pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe określają odrębne przepisy.
8. Pracodawca z odpowiednim wyprzedzeniem informuje pracownika skierowanego do udziału w pozaszkolnych formach kształcenia o terminie i miejscu zajęć.

§ 38

Pracodawca corocznie ustala, w ramach planu finansowego, wielkość środków przeznaczonych na szkolenie pracowników.

Rozdział VII

Nagrody i wyróżnienia

§ 39

1. Pracownikowi, emerytowi i renciście mogą być nadane odznaczenia państwowe oraz odznaki honorowe: „Zasłużony dla Kolejnictwa”, „Zasłużony dla Transportu Rzeczypospolitej Polskiej”.
2. Zasady i tryb nadawania odznaczeń i odznak określają odrębne przepisy.
3. Odznaczenia i odznaki są wręczane między innymi z okazji dnia „Święto Kolejarza”.
4. Dniem „Święto Kolejarza” jest dzień 25 listopada, który jest dniem wolnym od pracy.

§ 40

1. Pracownikowi wyróżnionemu odznaczeniem państwowym lub odznaką honorową, o których mowa w § 39 ust. 1, przysługuje nagroda pieniężna w wysokości 55 % miesięcznego przeciętnego wynagrodzenia w Spółce za kwartał poprzedzający przyznanie wyróżnienia, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3.
2. Pracownikowi wyróżnionemu wielokrotnie w danym roku kalendarzowym przysługuje nagroda pieniężna tylko z jednego tytułu.
3. Nagroda pieniężna wypłacana jest przez pracodawcę, który był wnioskodawcą wyróżnienia lub akceptował wniosek o wyróżnienie, z zastrzeżeniem ust. 4.
4. Jeżeli pracownik w dniu przyznania wyróżnienia pozostaje w stosunku pracy u nowego pracodawcy, nagroda pieniężna wypłacana jest przez tego pracodawcę.

Rozdział VIII

Czas pracy

§ 41

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.
2. Sposób potwierdzania zgłaszania się do pracy oraz jej zakończenia ustala regulamin pracy.
3. Do czasu pracy pracownika zalicza się również okresy:
 - 1) badań lekarskich zleconych przez pracodawcę,
 - 2) szkoleń i egzaminów wymaganych do kontynuowania pracy na zajmowanym stanowisku,
 - 3) pobytu drużyn konduktorskich oraz drużyn trakcyjnych po zakończeniu wszystkich czynności związanych ze zdaniem pociągu lub pojazdu trakcyjnego w stacji zwrotnej lub zwrotnym punkcie utrzymania taboru, łącznie z okresem jazdy w charakterze pasażera do miejsca zakończenia służby uzgodnionego z pracodawcą,
 - 4) udziału pracownika w postępowaniu wyjaśniającym, prowadzonym przez pracodawcę,z tym, że w przypadkach, o których mowa w pkt. 1 - 2 i w pkt. 4, z uwzględnieniem odpowiednio postanowień § 27-28 i § 37.
4. Do czasu pracy pracownika drużyn konduktorskich zalicza się m.in. czas na rozliczenie biletów. Szczegółowe zasady określa regulamin pracy.

§ 42

1. Czas pracy pracowników wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym trzech miesięcy, z zastrzeżeniem postanowień § 45 i § 51.
2. Czas pracy pracowników drużyn trakcyjnych, w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie może przekraczać przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy i 170 godzin miesięcznie oraz 12 godzin podczas zmiany.

§ 43

W stosunku do pracowników objętych Układem stosuje się następujące systemy czasu pracy:

- 1) system jednozmianowy,
- 2) system wielozmianowy,
- 3) system równoważnego czasu pracy.

§ 44

1. System równoważnego czasu pracy może być stosowany na stanowiskach i posterunkach związanych z prowadzeniem ruchu pociągów, wykonywaniem pracy handlowo - przewozowej, naprawami i utrzymaniem taboru kolejowego, obiektów i budowli kolejowych, nawierzchni kolejowej oraz w innych przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją. Wykaz stanowisk i posterunków, na których stosuje się system równoważnego czasu pracy określa regulamin pracy.
2. W przypadku wystąpienia i zgłoszenia przez pracownika ograniczenia zdolności psychofizycznych uniemożliwiających kontynuowanie pracy, wykonuje on do czasu przybycia zmiennika niezbędne czynności zabezpieczające w szczególności: bezpieczeństwo prowadzenia ruchu pociągów, przewozu osób i rzeczy w pociągu, posterunek (stanowisko).
3. Planowanie czasu pracy pracownika zatrudnionego w systemie równoważnego czasu pracy w przypadku jego usprawiedliwionej nieobecności, w szczególności z tytułu choroby lub urlopu wypoczynkowego, winno gwarantować zachowanie zasady nie przekroczenia przeciętnie 40 godzin pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. W okresie rozliczeniowym zmiany robocze winny być równomiernie rozłożone zarówno w czasie świadczenia pracy, jak i w czasie usprawiedliwionej nieobecności.

§ 45

1. W systemie równoważnego czasu pracy, wymiar czasu pracy może być przedłużony do 12 godzin na dobę z tym, że w przyjętym okresie rozliczeniowym czas pracy nie może przekraczać przeciętnie 40 godzin na tydzień.
2. Przedłużony w poszczególnych dniach wymiar czasu pracy, w granicach określonych w ust. 1, w okresie rozliczeniowym jest wyrównywany dniami wolnymi od pracy.

§ 46

1. Pracownikowi zatrudnionemu w systemie równoważnego czasu pracy w dniu, który - zgodnie z rozkładem czasu pracy - jest dla niego dniem roboczym, pracodawca zapewnia pracę w wymiarze nie mniejszym niż 8 godzin, z zastrzeżeniem ust. 2 - 4.
2. W przyjętym okresie rozliczeniowym jeden dobowy wymiar czasu pracy może zostać skrócony, o ile dla wykonania ustalonego wymiaru czasu pracy na ten okres pozostało pracownikowi mniej niż 8 godzin.
3. W dniu, w którym pracownik jest skierowany na obowiązkowe szkolenia lub egzaminy, dobowy wymiar czasu pracy może być mniejszy niż 8 godzin.
4. Raz w roku kalendarzowym w dniu, w którym pracownikowi udzielany jest urlop wypoczynkowy w wymiarze, o którym mowa w art. 154² § 4 Kodeksu pracy, dobowy wymiar czasu pracy może być mniejszy niż 8 godzin.

§ 47

1. Pracownicy objęci Układem wykonują pracę według ustalonych rozkładów czasu pracy.
2. Rozkład czasu pracy powinien określać w szczególności:
 - 1) godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy,
 - 2) liczbę zmian,
 - 3) czas pracy dla każdej zmiany w poszczególnych dobach,
 - 4) dni wolne od pracy, o których mowa w § 45 ust. 2,
 - 5) dni wolne od pracy wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy,
 - 6) wymiar czasu pracy w okresie rozliczeniowym,
 - 7) czas badań lekarskich zleconych przez pracodawcę,
 - 8) czas obowiązkowych szkoleń i egzaminów.
3. Pracownikom zatrudnionym w systemie równoważnego czasu pracy, rozkład czasu pracy podawany jest do wiadomości w sposób określony w regulaminie pracy, najpóźniej na trzy dni przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego.

§ 48

1. W uzasadnionych przypadkach, na wniosek pracownika lub za jego zgodą wyrażoną na piśmie, istnieje możliwość zmiany rozkładu czasu pracy.

2. Po dokonaniu zmiany przekazuje się do wiadomości pracownika zmieniony rozkład czasu pracy.
3. Dokonanie zmiany nie może naruszać postanowień § 47.
4. Każdorazowe dokonanie zmiany w rozkładzie czasu pracy pracownika wymaga stosowania procedury określonej w ust. 1 i 2.

§ 49

1. Rozkład czasu pracy pracownika zatrudnionego w systemie równoważnego czasu pracy powinien przewidywać dni wolne od pracy w liczbie co najmniej równej liczbie niedziel, świąt i dni wolnych od pracy wynikających z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy przypadających w okresie rozliczeniowym.
2. Za dzień wolny, o którym mowa w ust. 1, uznaje się dzień od godziny 6.00 do godziny 6.00 następnego dnia, chyba że regulamin pracy określa inne godziny rozpoczęcia i zakończenia dnia wolnego.
3. Pracownik, o którym mowa w ust. 1, powinien korzystać co najmniej raz w tygodniu z 24 - godzinnego czasu wolnego od pracy, który raz na trzy tygodnie przypada w niedzielę między godziną 6.00 w tym dniu, a godziną 6.00 dnia następnego, chyba że regulamin pracy określa inne godziny rozpoczęcia i zakończenia czasu wolnego od pracy przypadającego w niedzielę.

§ 50

Pracownikowi zatrudnionemu w systemie równoważnego czasu pracy, po okresie pracy, należy zapewnić okres odpoczynku, w którym pracownik jest wolny od pracy. Okres tego odpoczynku powinien wynosić tyle godzin ile trwała poprzedzająca praca, nie mniej jednak niż 12 godzin.

§ 51

1. W systemie równoważnego czasu pracy okresem rozliczeniowym jest miesiąc kalendarzowy.
2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, po wyrażeniu na to zgody przez zakładową organizację związkową, a jeżeli taka organizacja nie działa u pracodawcy - po uprzednim zawiadomieniu właściwego inspektora pracy - okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do trzech miesięcy.

3. W trybie określonym w ust. 2, okres rozliczeniowy – przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych – może być przedłużony do trzech miesięcy.
4. U pracodawcy mogą być stosowane różne okresy rozliczeniowe dla różnych grup pracowników.

§ 52

Stosowane u pracodawcy systemy czasu pracy, rozkład czasu pracy, terminy dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy oraz okresy rozliczeniowe dla poszczególnych systemów czasu pracy określa regulamin pracy.

§ 53

1. Obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym ustalony zgodnie z Kodeksem pracy, oblicza się:
 - a) mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym a następnie
 - b) dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku.
2. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin.
3. Dzień 25 listopada – dzień Święto Kolejarza występujący w okresie rozliczeniowym, obniża wymiar czasu pracy ustalony zgodnie z ust. 1 - 2, o 8 godzin.
4. Wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym ulega w tym okresie obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy.

§ 54

1. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

2. Pracownikom drużyn trakcyjnych za pracę w wymiarze powyżej 170 godzin miesięcznie przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia obliczonego jak za pracę w godzinach nadliczbowych.
3. W razie rozwiązania umowy o pracę przed upływem okresu rozliczeniowego, pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia, obliczonego jak za pracę w godzinach nadliczbowych - z zastrzeżeniem ust. 1 - za czas przepracowany od początku okresu rozliczeniowego do dnia rozwiązania umowy o pracę.
4. Za początek każdej doby przyjmuje się godzinę rozpoczęcia pracy zgodnie z rozkładem czasu pracy.
5. Zmianę rozpoczynającą się w jednym dniu kalendarzowym, a kończącą się w następnym dniu kalendarzowym, zalicza się do dnia początku tej zmiany.

§ 55

Pracodawca zobowiązany jest do dokonywania bieżącej analizy zasadności stosowania pracy w godzinach nadliczbowych oraz do przedstawiania odpowiednim strukturom związków zawodowych informacji dotyczących rozliczenia godzin nadliczbowych z uwzględnieniem wykorzystania urlopów wypoczynkowych.

§ 56

1. Porę nocną określa regulamin pracy, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Pracownikom drużyn trakcyjnych i konduktorskich oraz rewizorom pociągów pracę w porze nocnej liczy się zgodnie z przepracowanymi godzinami, nie więcej niż 8 godzin, między godziną 21.00 a godziną 7.00 dnia następnego.
3. Pracę w porze nocnej w systemie równoważnego czasu pracy, dopuszcza się najwyżej przez dwie kolejne noce.
4. Postanowienie ust. 3 ma zastosowanie, gdy pracownik przepracował w porze nocnej co najmniej dwie godziny podczas zmiany.

§ 57

Za pracę w niedzielę, święto oraz dzień wolny od pracy wynikający z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, uważa się pracę wykonywaną pomiędzy godziną 6.00 w tym dniu, a godziną 6.00 dnia następnego, chyba że regulamin pracy określił inne godziny rozpoczęcia i zakończenia tej pracy.

§ 58

Pracownikom zatrudnionym w systemie równoważnego czasu pracy, podczas zmiany przysługują przerwy w pracy w łącznym wymiarze 30 minut, z tym, że jedna z nich nie może być krótsza niż 15 minut. Przerwy te wlicza się do czasu pracy. Zasady wprowadzania przerw określa regulamin pracy.

§ 59

1. Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika, który wskutek wykonywanych czynności uczestniczył w zdarzeniu powodującym śmierć lub ciężkie uszkodzenie ciała człowieka. Zwolnienie dotyczyć będzie kolejnej jednej zmiany wynikającej z harmonogramu pracownika.
2. Zwolnienie, o którym mowa w ust. 1 następuje na wniosek pracownika.
3. Za czas zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Rozdział IX

Urlopy pracownicze

§ 60

1. Pracownicy mają prawo do urlopu wypoczynkowego na zasadach określonych przepisami Kodeksu pracy.
2. Urlop wypoczynkowy udzielany jest pracownikowi zgodnie z planem urlopów uzgodnionym z zakładowymi organizacjami związkowymi.
3. Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zatrudniony na stanowisku lub posterunku związanym z prowadzeniem ruchu pociągów powinien zgłosić żądanie udzielenia urlopu nie później niż osiem godzin przed planowanym rozpoczęciem pracy.
4. Części urlopu udzielonego pracownikowi zgodnie z ust. 3 nie obejmuje się planem urlopów.
5. W razie przesunięcia terminu urlopu w przypadkach określonych odrębnymi przepisami, pracodawca z pracownikiem ustalają po porozumieniu termin wykorzystania przesuniętego urlopu.
6. Pracownikowi przysługuje urlop wypoczynkowy w pełnym wymiarze, w razie rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron w związku z nabyciem przez pracownika uprawnień emerytalnych (w tym do emerytury pomostowej) lub przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy - niezależnie od daty rozwiązania stosunku pracy.

§ 61

1. Pracownikom zatrudnionym w systemie równoważnego czasu pracy na stanowiskach pracy (posterunkach) czynnych nieprzerwanie przez całą dobę i wszystkie dni tygodnia lub na stanowiskach pracy (posterunkach), na których suma technologicznych przerw w pracy stanowiska (posterunku) nie przekracza 42 godzin w tygodniu, przysługuje w roku kalendarzowym dodatkowy urlop w wymiarze 8 dni roboczych z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, obliczonego jak za urlop wypoczynkowy, z zastrzeżeniem ust. 2,

2. Wymiar dodatkowego urlopu dla pracowników drużyn trakcyjnych wynosi 12 dni w roku kalendarzowym.
3. Dodatkowy urlop udzielany jest na zasadach urlopu wypoczynkowego, z tym, że prawo do pierwszego urlopu pracownik nabywa po upływie 6 miesięcy zatrudnienia na stanowiskach pracy (posterunkach), o których mowa w ust. 1 i 2, z zastrzeżeniem ust. 4.
4. Do urlopu dodatkowego nie stosuje się postanowień dotyczących urlopu udzielanego na żądanie pracownika.
5. W przypadku ustania zatrudnienia na stanowiskach, o których mowa w ust. 1 i 2, trwającego co najmniej 1 miesiąc - przed upływem 6 miesięcy - dodatkowy urlop udzielany jest w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w tym systemie.
6. Do okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 3, zalicza się okres zatrudnienia przed dniem wejścia w życie Układu.

§ 62

1. Pracownikowi może być udzielony urlop bezpłatny na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
2. Pracodawca może skrócić urlop bezpłatny na pisemny wniosek pracownika.

Rozdział X

Bezpieczeństwo i higiena pracy

§ 63

1. Pracodawca zapewnia pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy, na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
2. Pracodawca zobowiązany jest zapewnić w szczególności:
 - 1) odpowiednie warunki pobytu na stacjach (przystankach), w celu wykorzystania przerw między zdaniem a objęciem pociągu. Zasady i warunki pobytu oraz wyposażenie pomieszczeń określi odrębne porozumienie,
 - 2) odpowiednie pomieszczenia higieniczno – sanitarne np.: szatnie, umywalnie, pomieszczenia z natryskami zaopatrzone w zimną i ciepłą wodę, WC (oddzielnie dla kobiet i mężczyzn), a także jadalnie do spożywania posiłków własnych pracowników, miejsca wyznaczone do palenia tytoniu oraz pomieszczenia przeznaczone do krótkotrwałego pobytu pracowników zatrudnionych w szczególnie uciążliwych warunkach – zgodnie z odrębnymi przepisami,
 - 3) pracownikom zatrudnionym na otwartym terenie – schroniska (pomieszczenia do ogrzania się i suszenia odzieży),
 - 4) środki utrzymania higieny osobistej oraz ręczniki lub suszarki,
 - 5) możliwość korzystania z wody zdatnej do picia,
 - 6) bezpieczną drogę dojścia do miejsc wykonywania pracy.
3. Obowiązki pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy odnoszą się odpowiednio do kierowników jednostek wykonawczych i komórek organizacyjnych u pracodawcy oraz innych osób kierujących zespołami pracowników.
4. Pracodawca ma obowiązek zatrudniania wyspecjalizowanych pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy, będących organami doradczymi i kontrolnymi.

§ 64

Prawa i obowiązki pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy regulują odrębne przepisy.

§ 65

1. Pracodawca prowadzący działalność, która stwarza możliwość wystąpienia nagłego niebezpieczeństwa dla zdrowia lub życia pracowników, jest obowiązany podejmować działania zapobiegające takiemu niebezpieczeństwu, określone w odrębnych przepisach.
2. Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby prace, przy których istnieje możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego, były wykonywane przez co najmniej dwie osoby, w celu zapewnienia asekuracji.
3. Rodzaje prac, o których mowa w ust. 2, określa Załącznik Nr 12 do Układu.
4. Pracodawca jest obowiązany oceniać i dokumentować ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosować niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko.
5. Pracodawca jest obowiązany informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniem.

§ 66

1. Pracodawca jest obowiązany stosować środki zapobiegające chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą.
2. Pracodawca jest obowiązany kierować pracowników na badania lekarskie w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej. Rodzaje badań, terminy ich przeprowadzania oraz uprawnienia pracowników regulują odrębne przepisy.
3. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom dostęp do zestawów pierwszej pomocy i bieżąco uzupełniać ich wyposażenie. Liczba, usytuowanie i wyposażenie zestawów powinno być ustalone w porozumieniu z lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami.
4. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych nieodpłatnie odpowiednie posiłki i napoje, jeżeli jest to niezbędne ze względów profilaktycznych, na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§ 67

1. Pracownikom, którzy doznali uszczerbku na zdrowiu wskutek wypadku przy pracy, choroby zawodowej oraz członkom rodzin pracowników zmarłych wskutek takiego

wypadku lub choroby, uprawnionym do odprawy pośmiertnej, przysługują z tego tytułu świadczenia określone w odrębnych przepisach.

2. Pracodawca obowiązany jest poinformować na piśmie poszkodowanego, o którym mowa w ust. 1, lub jego rodzinę o przysługujących im świadczeniach i uprawnieniach odwoławczych.
3. Tryb orzekania o innych chorobach zawodowych określają odrębne przepisy.
4. Tryb kierowania pracowników na leczenie profilaktyczne określają odrębne przepisy.

§ 68

1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie.
2. Szczegółowe zasady szkolenia pracowników z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, określają odrębne przepisy.
3. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za właściwy poziom i prawidłowy przebieg szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.
4. Pracownicy wykonujący funkcję wykładowców, przewodniczących i członków komisji egzaminacyjnych zachowują prawo do wynagrodzenia w miejscu pracy.

§ 69

1. Pracownicy obowiązani są wykonywać pracę w środkach ochrony indywidualnej, przydzielonej odzieży i obuwiu roboczym.
2. Pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz informować go o sposobie posługiwania się tymi środkami.
3. Rodzaje środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwiu roboczego ustala pracodawca na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
4. Pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania określonej pracy jeżeli nie otrzymał od pracodawcy środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwiu roboczego, przewidzianych dla danego rodzaju czynności określonych w odrębnych przepisach

– w przypadkach gdy ich brak może spowodować zagrożenie zdrowia lub życia pracownika.

§ 70

Oprócz prac wymienionych w odrębnych przepisach, pracodawca ustala prace w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych w celu zapewnienia środków ochrony indywidualnej odpowiednich do rodzaju i poziomu zagrożeń.

§ 71

Do prac wykonywanych w warunkach szkodliwych zalicza się prace wykonywane w warunkach przekroczenia norm dopuszczalnych stężeń i norm dopuszczalnych natężeń wymienionych w aktach wykonawczych do Kodeksu Pracy. Są to prace związane z występowaniem czynnika szkodliwego, którego oddziaływanie może prowadzić do stopniowego pogorszenia stanu zdrowia pracownika.

§ 72

Do prac w warunkach niebezpiecznych zalicza się prace, przy których występuje ryzyko ciężkiego uszkodzenia ciała lub śmierci pracownika.

Po dokonaniu oceny ryzyka zawodowego, Komisja Bezpieczeństwa i Higieny Pracy ustala wykaz prac wykonywanych w warunkach niebezpiecznych.

Wykaz prac powinien zawierać:

- 1) wyszczególnienie rodzajów prac, przy których występuje ryzyko ciężkiego uszkodzenia ciała lub śmierci pracownika,
- 2) określenie zagrożeń przy każdym z rodzajów tych prac.

§ 73

Do prac uciążliwych, których oddziaływanie może utrudniać prace lub obniżać zdolność do jej wykonywania, nie powodując jednocześnie trwałego pogorszenia stanu zdrowia pracownika, zalicza się w szczególności prace:

- 1) w pomieszczeniach pozbawionych światła dziennego,
 - 2) w wymuszonej pozycji ciała,
 - 3) w temperaturach niższych niż -10°C i wyższych niż 25°C ,
 - 4) przy obsłudze monitorów ekranowych,
- które wykonywane są przez minimum 4 godziny dziennie w zmianie roboczej.

Komisja Bezpieczeństwa i Higieny Pracy ustala wykaz prac wykonywanych w warunkach uciążliwych.

§ 74

Pracodawca sporządzone wykazy prac, o których mowa w § 72 i 73, załącza do regulaminów pracy.

§ 75

Pracodawca jest obowiązany przekazywać pracownikom informacje o zagrożeniach dla zdrowia i życia związanych z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.

§ 76

Pracodawca jest zobowiązany podejmować działania zmierzające do wyeliminowania warunków narażających pracowników na działania czynników szkodliwych, uciążliwych i niebezpiecznych.

§ 77

Pracodawca, w ramach przyjętego corocznie planu finansowego, wydzieli środki na ochronę zdrowia i poprawę warunków pracy.

§ 78

Pracodawca tworzy służbę bezpieczeństwa i higieny pracy na zasadach i warunkach określonych w odrębnych przepisach.

§ 79

1. Pracodawca powołuje komisję bezpieczeństwa i higieny pracy na zasadach określonych w Kodeksie pracy.
2. W każdej jednostce wykonawczej działa komisja bezpieczeństwa i higieny pracy, jako organ doradczy i opiniodawczy kierownika tej jednostki.
3. W komisjach, o których mowa w ust. 1, przedstawiciele pracowników powinni być reprezentowani co najmniej na równi z przedstawicielami jednostki wykonawczej.
4. Członków komisji – przedstawicieli jednostki wykonawczej i pracowników – powołuje kierownik tej jednostki, przy którym działa komisja z tym, że przedstawiciele

pracowników – na wniosek organizacji związkowych działających w jednostce, a gdzie one nie działają – ogólnego zebrania załogi.

5. Pracodawca konsultuje z komisją bezpieczeństwa i higieny pracy ocenę ryzyka zawodowego.

§ 80

1. Organizację i zakres działania u pracodawcy społecznej inspekcji pracy regulują odrębne przepisy.
2. W każdej jednostce wykonawczej działa społeczny inspektor pracy.
3. Organizatorem wyboru społecznego inspektora pracy są zakładowe organizacje związkowe.
4. Społeczny inspektor pracy, poza warunkami określonymi w odrębnych przepisach, powinien:
 - 1) być pracownikiem u pracodawcy przez co najmniej 5 lat,
 - 2) znać dobrze jednostkę wykonawczą i problemy pracodawcy,
 - 3) znać w niezbędnym zakresie przepisy prawa pracy, przepisy o ochronie pracy, przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy oraz postanowienia Układu i regulaminu pracy jednostki, w której działa.

Rozdział XI

Działalność socjalna

§ 81

Tworzy się zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, z uwzględnieniem § 82 i gospodaruje jego środkami według zasad określonych w ustawie z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 1996 r. Nr 70 poz. 335 ze zm.).

§ 82

Dokonuje się zwiększenia funduszu, o którym mowa w art. 5 w ust. 5 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

§ 83

Równowartość odpisu rocznego, o którym mowa w art. 5 ustawy, jest przekazywana na odrębne rachunki bankowe funduszu jednostek wykonawczych w terminach i wysokościach jak niżej:

- 1) 25 % kwoty stanowiącej równowartość odpisu rocznego w terminie do dnia 30 kwietnia,
- 2) 50 % kwoty stanowiącej równowartość odpisu rocznego w terminie do dnia 31 maja,
- 3) 25% kwoty stanowiącej równowartość odpisu rocznego w terminie do dnia 30 września.

Rozdział XII
Dodatkowe ubezpieczenie emerytalne

§ 84

Pracownicy Spółki mogą być objęci dodatkowym ubezpieczeniem emerytalnym.

Rozdział XIII

Postanowienia przejściowe i końcowe

§ 85

Pracodawca obowiązany jest zapoznać pracowników z treścią Układu oraz udostępnić do wglądu tekst Układu i wyjaśnić jego treść na każde żądanie pracownika.

§ 86

Pracodawca dostarcza niezbędną ilość egzemplarzy Układu do podległych jednostek wykonawczych i zakładowych organizacji związkowych.

§ 87

Treść postanowień Układu wyjaśniają wspólnie jego strony.

§ 88

Strony Układu dokonują okresowych ocen jego funkcjonowania, nie rzadziej niż raz na trzy lata. Pierwszej oceny Układu strony dokonają po upływie jednego roku od dnia jego wejścia w życie.

§ 89

1. W sprawach nie unormowanych postanowieniami Układu mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych wydanych na ich podstawie.
2. Przepisy ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. Nr 26, poz. 306 ze zm.) stosuje się.

§ 90

1. W przypadku wystąpienia sporu związanego z wyjaśnieniem treści Układu, strony Układu powołują komisję rozjemczą składającą się z równej liczby swoich przedstawicieli.
2. Każda ze stron Układu może wyznaczyć do komisji rozjemczej nie więcej niż pięciu przedstawicieli, wybranych przez podmioty reprezentujące każdą ze stron Układu, tj. stronę pracodawcy i stronę związkową.

§ 91

1. Komisja rozjemcza zobowiązana jest do ustalenia jednolitego stanowiska w terminie jednego miesiąca od dnia jej powołania.
2. W przypadku, gdy komisja rozjemcza nie przedstawi jednolitego stanowiska w terminie określonym w ust. 1, strony Układu przekazują sprawę do rozstrzygnięcia niezależnym arbitrom, których stanowisko przyjmą za wiążące.
3. Powoływanie arbitrów odbywa się niezwłocznie, w następującym trybie:
 - 1) każda ze stron Układu wyznacza jednego arbitra,
 - 2) powołani przez strony Układu arbitrzy wskazują trzeciego arbitra, który przewodniczy zespołowi.
4. Zespół arbitrów rozstrzyga sprawę większością głosów w terminie jednego miesiąca od dnia powołania przewodniczącego zespołu.
5. Koszty związane z powołaniem arbitrów pokrywają strony Układu na warunkach wzajemnie ustalonych.

§ 92

1. Układ rozwiązuje się:
 - 1) na podstawie zgodnego oświadczenia stron Układu, w terminie ustalonym przez strony,
 - 2) z upływem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron Układu.
2. Oświadczenie stron o rozwiązaniu Układu oraz wypowiedzenie Układu następuje w formie pisemnej.

§ 93

W razie rozwiązania lub wypowiedzenia Układu, strony powinny niezwłocznie przystąpić do negocjacji w sprawie zawarcia nowego układu.

§ 94

1. Układ zostaje zawarty na czas nie określony.
2. Zmiany do Układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych.

§ 95

1. Układ wchodzi w życie z pierwszym dniem miesiąca następującego po upływie czterech miesięcy od dnia, w którym został zarejestrowany.
2. Wejście w życie Układu nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia pracownika.

W imieniu :

Zarządu „Przewozy Regionalne” sp. z o.o.

.....
/imię, nazwisko/ /podpis/

.....
/imię, nazwisko/ /podpis/

W imieniu :

1. Rady Krajowej Federacji Związków Zawodowych Pracowników Polskich Kolei Państwowych

.....
/imię, nazwisko/ /podpis/

.....
/imię, nazwisko/ /podpis/

2. Międzyzakładowej Komisji Koordynacyjnej NSZZ "Solidarność" Przewozy Regionalne

.....
/imię, nazwisko/ /podpis/

.....
/imię, nazwisko/ /podpis/

3. Rady Krajowej Związku Zawodowego Maszynistów Kolejowych w Polsce

.....
/imię, nazwisko/ /podpis/

4. Rady Krajowej Związku Zawodowego Dyżurnych Ruchu Polskich Kolei Państwowych

.....
/imię, nazwisko/ /podpis/

5. Rady Krajowej Związku Zawodowego Drużyn Konduktorskich w Rzeczpospolitej Polskiej

.....
/imię, nazwisko/ /podpis/

6. Zarządu Krajowego Międzyzakładowego Związku Zawodowego Rewidentów Taboru

.....
/imię, nazwisko/ /podpis/

7. Prezydium Rady Krajowej Autonomicznych Związków Zawodowych Transportu Kolejowego

.....
/imię, nazwisko/ /podpis/

8. Rady Krajowego Sekretariatu Kolejarzy Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego "Solidarność" - 80

.....
/imię, nazwisko/ /podpis/

9. Rady Krajowej Federacji Związków Zawodowych Maszynistów Kolejowych

.....
/imię, nazwisko/ /podpis/

.....
/imię, nazwisko/ /podpis/

10. Zarządu Krajowego Związku Zawodowego Pracowników Warsztatowych

.....
/imię, nazwisko/ /podpis/

.....
/imię, nazwisko/ /podpis/

11. Zarządu Głównego Związku Zawodowego Administracji PKP

.....
/imię, nazwisko/ /podpis/

12. Prezydium Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Kolejowych Przewozów Pasażerskich z siedzibą w Poznaniu

.....
/imię, nazwisko/ /podpis/

13. Komisji Zakładowej Wolnego Związku Zawodowego "Sierpień 80" - przy Zakładzie Przewozów Regionalnych w Opolu

.....
/imię, nazwisko/ /podpis/

14. Małopolskiego Związku Kolejarzy

.....
/imię, nazwisko/ /podpis/

.....
/imię, nazwisko/ /podpis/

15. Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Kolejarzy Centralnej Magistrali Kolejowej Węzła Idzikowice – Łódzkiego Zakładu Przewozów Regionalnych w Łodzi

.....
/imię, nazwisko/ /podpis/

.....
/imię, nazwisko/ /podpis/

16. Międzyzakładowej Organizacji Związkowej Związku Zawodowego "Kontra"

.....
/imię, nazwisko/ /podpis/

17. Rady Związku Zawodowego Drużyn Pociągowych Przewozów Regionalnych w Jeleniej Górze

.....
/imię, nazwisko/ /podpis/

.....
/imię, nazwisko/ /podpis/

18. Administracyjnego Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Kolejowych

.....
/imię, nazwisko/ /podpis/

.....
/imię, nazwisko/ /podpis/

**Tabela stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych
i zaszeregowania pracowników**

SPIS TREŚCI

	str.
I. Tabela stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych i zaszeregowania pracowników:	
1. Centrala „Przewozy Regionalne” sp. z o.o.	48
2. „Przewozy Regionalne” sp. z o.o. - jednostki wykonawcze	52
II. Zasady stosowania Tabeli stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych i zaszeregowania pracowników	60

I. Tabela stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych i zaszerogowań pracowników:

1. Centrala "Przewozy Regionalne" sp. z o.o.

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Zaszeregowanie		Uwagi
		wykształcenie	staż pracy	kategoria	szczebel dodatku funkcyjnego	
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1.	Główny specjalista	wyższe	7 lat, w tym 3 lata w specjalności	15	4*	*na stanowiskach samodzielnych lub związanych z kierowaniem zespołem
2.	Główny specjalista ds. BHP			15	4*	wymagania kwalifikacyjne określone odrębnymi przepisami *na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem
3.	Radca prawny	wyższe prawnicze		15	4	
4.	Główny dyspozytor	wyższe	7 lat, w tym 3 lata w specjalności	15	4	
5.	Starszy kontroler	wyższe	2 lata na stanowisku kontrolera	14	5	
6.	Rzecznik prasowy	wyższe		14	4	
7.	Starszy komisarz odbiorczy	wyższe techniczne	7 lat, w tym 3 lata na stanowisku komisarza odbiorczego	14	4	
8.	Specjalista ds. BHP			14	3* 2	wymagania kwalifikacyjne określone odrębnymi przepisami * na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Zaszeregowanie		Uwagi
		wykształcenie	staż pracy	kategoria	szczebel dodatku funkcyjnego	
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
9.	Starszy specjalista	wyższe	4 lata w specjalności	14		
10.	Starszy inspektor	wyższe	2 lata na stanowisku inspektora	13	5	
11.	Kontroler	wyższe	6 lat, w tym 3 lata w specjalności	13	4	
12.	Główny inżynier	wyższe techniczne	5 lat, w tym 3 lata w specjalności	13	3	
13.	Starszy instruktor	wyższe	6 lat w specjalności	13	3	
14.	Starszy inspektor ds. BHP			13	3* 2	wymagania kwalifikacyjne określone odrębnymi przepisami *na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem
15.	Starszy dyspozytor	wyższe	4 lata na stanowisku dyspozytora	13	2*	*dla kierującego zmianą
16.	Specjalista	wyższe	3 lata w specjalności	13		
17.	Informatyk	wyższe		13		
18.	Inspektor	wyższe	5 lat, w tym 3 lata w specjalności	12	5	
19.	Komisarz odbiorczy	wyższe techniczne	5 lat, w tym 3 lata w specjalności	12	3	
20.	Inspektor ds. BHP			12	2	wymagania kwalifikacyjne określone odrębnymi przepisami

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Zaszeregowanie		Uwagi
		wykształcenie	staż pracy	kategoria	szczebel dodatku funkcyjnego	
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
21.	Dyspozytor	a) wyższe b) średnie	a) 3 lata, w tym 2 lata w specjalności b) 7 lat, w tym 3 lata w specjalności	12		
22.	Starszy radca	wyższe	3 lata na stanowisku radcy	12		
23.	Radca	a) wyższe b) średnie	a) 2 lata na stanowisku referendarza b) 5 lat na stanowisku referenta	11		
24.	Kierownik magazynu zakładowego	a) wyższe b) średnie	a) 3 lata, w tym 2 lata w specjalności b) 5 lat, w tym 3 lata w specjalności	10	1	
25.	Referendarz	a) wyższe b) średnie	a) odbycie przygotowania zawodowego b) 2 lata na stanowisku referenta	10		
26.	Kierowca pojazdu samochodowego	zasadnicze zawodowe		10		
27.	Referent	średnie	odbycie przygotowania zawodowego	9		
28.	Starszy rzemieślnik	a) średnie zawodowe w danej specjalności b) zasadnicze zawodowe w danej specjalności	a) 2 lata w danej specjalności b) 4 lata w danej specjalności	9		

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Zaszeregowanie		Uwagi
		wykształcenie	staż pracy	kategoria	szczebel dodatku funkcyjnego	
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
29.	Rzemieślnik	a) średnie zawodowe w danej specjalności b) zasadnicze zawodowe w danej specjalności c) średnie lub zasadnicze zawodowe	a) odbycie przygotowania zawodowego b) 1 rok w danej specjalności c) 3 lata w danej specjalności	8		
30.	Starszy magazynier	a) średnie b) zasadnicze	a) 4 lata, w tym 2 lata na stanowisku magazyniera b) 6 lat, w tym 3 lata na stanowisku magazyniera	7		
31.	Magazynier	a) średnie b) zasadnicze	a) odbycie przygotowania zawodowego b) 2 lata pracy	6		
32.	Robotnik wykwalifikowany	zasadnicze zawodowe w specjalności	odbycie przygotowania zawodowego	5		
33.	Starszy robotnik	podstawowe	odbycie przygotowania zawodowego	3		

2. "Przewozy Regionalne" sp. z o. o. – jednostki wykonawcze.

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Zaszeregowanie		Uwagi
		wykształcenie	staż pracy	kategoria	szczebel dodatku funkcyjnego	
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1.	Naczelnik działu, dyspozytury *	wyższe	* 7 lat, w tym 3 lata w specjalności	14	5	
2.	Radca prawny	wyższe prawnicze		14	4	
3.	Specjalista ds. BHP			14	3* 2	wymagania kwalifikacyjne określone odrębnymi przepisami *na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem
4.	Naczelnik sekcji	wyższe	5 lat, w tym 3 lata w specjalności	14* 13	5* 4	* w sekcjach powyżej 150 pracowników
5.	Główny inżynier	wyższe techniczne	5 lat, w tym 3 lata w specjalności	13	3	
6.	Starszy inspektor ds. BHP			13	3* 2	wymagania kwalifikacyjne określone odrębnymi przepisami *na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem
7.	Kontroler	wyższe	5 lat, w tym 3 lata w specjalności	13	3	
8.	Zastępca naczelnika sekcji	wyższe	4 lata, w tym 3 lata w specjalności	13* 12	5* 4	* w sekcjach powyżej 150 pracowników
9.	Przedstawiciel handlowy	wyższe	5 lat, w tym 3 lata w specjalności	12	4	
10.	Specjalista	wyższe	4 lata w specjalności	12		

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Zaszeregowanie		Uwagi
		wykształcenie	staż pracy	kategoria	szczebel dodatku funkcyjnego	
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
11.	Inspektor	wyższe	3 lata, w tym 2 lata w specjalności	12	4	
12.	Inspektor ds. BHP			12	3* 2	wymagania kwalifikacyjne określone odrębnymi przepisami * dotyczy koordynatora
13.	Instruktor	a) wyższe b) średnie	a) 5 lat, w tym 2 lata w specjalności b) 7 lat, w tym 3 lata w specjalności	12	2	
14.	Kontroler pociągu	a) wyższe b) średnie	5 lat, w tym 3 lata w specjalności	12	1	
15.	Starszy dyspozytor	a) wyższe b) średnie	4 lata na stanowisku dyspozytora	12	1*	* dla kierującego zmianą
16.	Starszy akwizytor, Starszy handlowiec	wyższe	4 lata, w tym 2 lata na stanowisku akwizytora, handlowca	12		
17.	Analitik rynku	wyższe	4 lata, w tym 2 lata w specjalności	12		
18.	Starszy: inżynier, informatyk, elektronik	wyższe	4 lata na stanowisku właściwej specjalności	12		
19.	Maszynista instruktor	średnie	5 lat na stanowisku maszynisty	12	2	
20.	Akwizytor, Handlowiec	a) wyższe b) średnie	a) 3 lata w specjalności b) 5 lat, w tym 3 lata w specjalności	11		

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Zaszeregowanie		Uwagi
		wykształcenie	staż pracy	kategoria	szczebel dodatku funkcyjnego	
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
21.	Dyspozytor	a) wyższe b) średnie	a) 3 lata, w tym 2 lata w specjalności b) 7 lat, w tym 3 lata w specjalności	11		
22.	Starszy radca	wyższe	3 lata na stanowisku radcy	11		
23.	Inżynier, Informatyk, Elektronik	wyższe		11		
24.	Starszy rewident taboru	średnie	3 lata na stanowisku rewidenta taboru	11		
25.	Starszy dyżurny ruchu	średnie	4 lata na stanowisku dyżurnego ruchu	11		
26.	Mistrz	a) wyższe techniczne b) średnie techniczne	a) 5 lat, w tym 2 lata w specjalności b) 7 lat, w tym 3 lata w specjalności	11	1	
27.	Starszy toromistrz	średnie techniczne	3 lata na stanowisku toromistrza	11		
28.	Odbiorca techniczny wagonów	a) wyższe techniczne b) średnie techniczne	a) 4 lata, w tym 2 lata w specjalności b) 6 lat, w tym 3 lata w specjalności	11	1	
29.	Starszy specjalista: diagnostyk, elektronik, elektromechanik, elektromonter, mechanik, monter, operator, operator maszyn skrawających, rzemieślnik, spawacz, lakiernik	średnie zawodowe w danej specjalności	7 lat w specjalności	11		

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Zaszeregowanie		Uwagi
		wykształcenie	staż pracy	kategoria	szczebel dodatku funkcyjnego	
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
30.	Starszy maszynista pojazdu trakcyjnego	średnie	4 lata na stanowisku maszynisty pojazdu trakcyjnego	11		
31.	Kierownik zespołu drużyn konduktorskich/trakcyjnych	a) wyższe b) średnie	a) 4 lata, w tym 2 lata w specjalności b) 6 lat, w tym 3 lata w specjalności	11* 10	2* 1	* w przypadku kierowania zespołem powyżej 100 pracowników
32.	Radca	a) wyższe b) średnie	a) 2 lata na stanowisku referendarza b) 5 lat na stanowisku referendarza	10		
33.	Rewident taboru			10		
34.	Specjalista: diagnostyk, elektronik, elektromechanik, elektromonter, mechanik, monter, operator, operator maszyn skrawających, rzemieślnik, spawacz, lakiernik	a) średnie zawodowe w danej specjalności b) zasadnicze zawodowe w danej specjalności	a) 4 lata w danej specjalności b) 6 lat w danej specjalności	10		
35.	Kierownik zespołu kas biletowych	a) wyższe b) średnie	a) 4 lata, w tym 2 lata w specjalności b) 6 lat, w tym 3 lata w specjalności	10	1	
36.	Dyżurny ruchu			10		

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Zaszeregowanie		Uwagi
		wykształcenie	staż pracy	kategoria	szczebel dodatku funkcyjnego	
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
37.	Toromistrz			10		
38.	Rewizor pociągu	średnie	5 lat, w tym 3 lata w specjalności	10		
39.	Kierownik magazynu zakładowego	średnie	5 lat, w tym 3 lata w specjalności	10	1	
40.	Kierownik kasy zakładowej	średnie		10	1	
41.	Maszynista pojazdu trakcyjnego			10		
42.	Dyspozytor drużyn konduktorskich**/trakcyjnych	średnie	**2 lata na stanowisku kierownika pociągu	10* 9		* w przypadku kierowania zespołem powyżej 100 pracowników
43.	Kierownik grupy magazynowej	średnie	3 lata, w tym 2 lata w zaopatrzeniu	9	1	
44.	Referendarz	a) wyższe b) średnie	a) odbycie przygotowania zawodowego b) 2 lata na stanowisku referenta	9		
45.	Starszy kasjer biletowy	średnie	3 lata na stanowisku kasjera biletowego, bagażowego	9		
46.	Młodszy informatyk	średnie	3 lata w specjalności	9		
47.	Kierownik pociągu			9		
48.	Starszy ekspedytor	średnie	2 lata na stanowisku ekspedytora	9		

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Zaszeregowanie		Uwagi
		wykształcenie	staż pracy	kategoria	szczebel dodatku funkcyjnego	
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
49.	Kierowca pojazdu samochodowego: osobowego, ciężarowego, autobusu	zasadnicze		9		
50.	Starszy nastawniczy	zasadnicze zawodowe	2 lata na stanowisku nastawniczego	9		
51.	Starszy ustawiacz	średnie	2 lata na stanowisku ustawiacza	9		
52.	Starszy: diagnostyk, elektronik, elektromechanik, elektromonter, mechanik, monter, operator, konserwator, operator maszyn skrawających, rzemieślnik, spawacz, lakiernik	a) średnie zawodowe w danej specjalności b) zasadnicze zawodowe w danej specjalności	a) 2 lata w danej specjalności b) 4 lata w danej specjalności	9		
53.	Starszy agent zdawczy	średnie	2 lata na stanowisku agenta zdawczego	9		
54.	Kasjer liniowy	średnie		9		
55.	Pomocnik maszynisty pojazdu trakcyjnego			9		
56.	Konduktor	średnie	odbycie przygotowania zawodowego	8		
57.	Ajent zdawczy	średnie	odbycie przygotowania zawodowego	8		
58.	Referent	średnie	odbycie przygotowania zawodowego	8		
59.	Nastawniczy			8		

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Zaszeregowanie		Uwagi
		wykształcenie	staż pracy	kategoria	szczebel dodatku funkcyjnego	
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
60.	Ustawiacz			8		
61.	Diagnostyk, Elektronik, Elektromechanik, Elektromonter, Mechanik, Monter, Operator, Konserwator, Operator maszyn skrawających, Rzemieślnik, Spawacz, Lakiernik	a) średnie zawodowe w danej specjalności b) zasadnicze zawodowe w danej specjalności c) średnie lub zasadnicze zawodowe	a) odbycie przygotowania zawodowego b) 1 rok w danej specjalności c) 3 lata w danej specjalności	8		
62.	Starszy informator	średnie	odbycie przygotowania zawodowego	8* 7		* posiadanie udokumentowanej znajomości co najmniej jednego języka obcego
63.	Kasjer biletowy	średnie	odbycie przygotowania zawodowego	7		
64.	Ekspedytor	średnie	odbycie przygotowania zawodowego	7		
65.	Starszy magazynier	a) średnie b) zasadnicze	a) 4 lata, w tym 2 lata na stanowisku magazyniera b) 6 lat, w tym 3 lata na stanowisku magazyniera	7		
66.	Manewrowy			7		
67.	Kierowca lokomotywy spalinowej o mocy do 300 KM			7		
68.	Magazynier	a) średnie b) zasadnicze	a) odbycie przygotowania zawodowego b) 2 lata pracy	6		

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Zaszeregowanie		Uwagi
		wykształcenie	staż pracy	kategoria	szczebel dodatku funkcyjnego	
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
69.	Starszy zwrotniczy	zasadnicze	2 lata na stanowisku zwrotniczego	6		
70.	Informator	średnie	odbycie przygotowania zawodowego	5		
71.	Zwrotniczy			5		
72.	Robotnik wykwalifikowany	zasadnicze zawodowe w odpowiedniej specjalności	odbycie przygotowania zawodowego	5		
73.	Konduktor wagonów służbowych (służbowych specjalnych)	zasadnicze	odbycie przygotowania zawodowego	5		
74.	Starszy robotnik	a) zasadnicze b) podstawowe	a) odbycie przygotowania zawodowego b) 1 rok pracy	3		
75.	Robotnik	podstawowe	instruktaż na stanowisku	2		

Pracodawca w razie uzasadnionych potrzeb, może zatrudnić w Centrali Spółki pracownika jednostki wykonawczej Spółki na stanowisku przewidzianym w Tabeli stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych i zaszeregowania pracowników jednostek wykonawczych "Przewozy Regionalne" sp. z o.o. po spełnieniu wymogów przewidzianych w ww. Tabeli.

II. Zasady stosowania Tabeli stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych i zaszeregowania pracowników.

1. Tabela określa:

- 1) stanowiska, na których wykonywane są czynności wynikające z przepisów organizacyjnych i innych przepisów odrębnych związane z eksploatacją i utrzymaniem kolei oraz czynności administracyjno – gospodarcze w Spółce,
- 2) kategorie zaszeregowania,
- 3) wymagany zakres kwalifikacji pod względem rodzaju i poziomu wykształcenia oraz stażu pracy wymaganych do zajmowania danego stanowiska,
- 4) szczebel dodatku funkcyjnego.

2. Zatrudnienie na stanowisku może nastąpić tylko wówczas, gdy pracownik spełnia wymogi kwalifikacyjne, niezbędne do wykonywania pracy na stanowisku i stanowisko to jest przewidziane w Tabeli stanowisk oraz w przepisach danej jednostki wykonawczej (komórki organizacyjnej Centrali Spółki) określającej organizację, strukturę, zadania, czynności i organizację pracy (regulaminy, instrukcje, wytyczne itp.).

3. Jeżeli wymagania co do stażu pracy zostały określone w Tabeli stanowisk jedynie ilością lat, w tym w specjalności, należy przez to rozumieć staż pracy, który daje pracownikowi teoretyczne i praktyczne przygotowanie do wykonywania czynności na stanowisku.

4. Warunkiem wyznaczenia na podstawowe stanowisko jest odbycie przez pracownika przygotowania zawodowego, posiadanie kwalifikacji określonych w Tabeli i przepisach odrębnych.

5. Pracownik o wysokich kwalifikacjach zawodowych, przyjmowany do pracy w Spółce, może być zwolniony od obowiązku odbycia stażu pracy, jeżeli posiada pełną przydatność do wykonywania czynności na stanowisku, na którym ma być zatrudniony.

6. Pracodawca może w uzasadnionych przypadkach zwolnić pracownika od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia, stażu pracy z zastrzeżeniem ust. 7-12.

7. Nieuzupełnienie wykształcenia przez pracownika warunkowo zwolnionego od wymogu jego posiadania na danym stanowisku - w terminie ustalonym w decyzji o zwolnieniu – stanowi podstawę do wypowiedzenia pracownikowi warunków umowy o pracę.

8. Przy obsadzie stanowisk, dla których ustalono wymóg posiadania wyłącznie wykształcenia wyższego, zwolnienie pracownika od tych kwalifikacji może nastąpić tylko, gdy posiada on wykształcenie średnie.
9. Zwolnienia od posiadania wykształcenia wyższego lub średniego nie stosuje się przy obsadzie stanowisk, w których nazwie użyty został tytuł zawodu np. „inżynier” itp.
10. W odniesieniu do stanowisk, dla których ustalony został alternatywny wymóg wykształcenia (np. wyższe lub średnie) nie stosuje się zwolnień od tych wymogów dla pracowników, którzy nie spełniają warunku posiadania niższego poziomu wykształcenia wymienionego alternatywnie.
11. Odstępstwa od wymaganego stażu pracy nie mogą naruszać minimalnych okresów przygotowania oraz stażu pracy, określonych odrębnymi przepisami.
12. Zwolnienia od posiadania wykształcenia wyższego, średniego, zasadniczego zawodowego mogą być bezwarunkowe lub z warunkiem uzupełnienia wykształcenia w wyznaczonym terminie.
13. Zwolnienia bezwarunkowe mogą nastąpić z uwagi na wiek, wieloletni staż pracy, stan zdrowia albo inne warunki osobiste lub rodzinne, jeżeli pracownik właściwie wykonuje pracę.
14. Decyzje o zwolnieniu pracownika od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie odpowiedniego wykształcenia dotyczą stanowiska, na którym ma być zatrudniony.
15. Pracownicy, którzy nabyli w trybie pozaszkolnym tytuł „robotnika wykwalifikowanego”, „mistrza w zawodzie” – uprawnienia te zachowują w zakresie wymogów kwalifikacyjnych.

Tabela stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego

1. Ustala się Tabelę stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w złotych:

TABELA

2. Zaszeregowanie pracownika do właściwej kategorii następuje na podstawie Tabeli stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych i zaszeregowania pracowników stanowiącej Załącznik Nr 1.

Dodatek funkcyjny

1. Prawo do dodatku funkcyjnego przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach wyszczególnionych w tabeli stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych i zaszeregowania pracowników stanowiącej Załącznik Nr 1.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi od dnia jego zatrudnienia na stanowisku uprawniającym do dodatku.
3. Pracownikowi czasowo zastępującemu pracownika uprawnionego do dodatku funkcyjnego, dodatek ten przysługuje począwszy od pierwszego dnia pełnienia czasowego zastępstwa, jeżeli trwało ono nieprzerwanie powyżej 14 dni, a po upływie tego okresu - proporcjonalnie - do dnia zakończenia pełnienia czasowego zastępstwa.
4. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku starszego specjalisty, specjalisty, starszego radcy, radcy, referendarza, któremu powierzono stałe kierowanie zespołem pracowników liczącym co najmniej 4 osoby, łącznie z kierującym, przysługuje dodatek funkcyjny według szczebla 1.
5. Pracownikowi kierującemu brygadą przysługuje dodatek funkcyjny według szczebla 1. Przez brygadę rozumie się zespół liczący co najmniej 3 osoby, łącznie z kierującym brygadą.
6. Tabela miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego.

Szczebel	Stawka dodatku funkcyjnego w zł
5	750,00
4	638,00
3	525,00
2	413,00
1	300,00

7. W przypadku wzrostu wynagrodzeń pracowników "Przewozy Regionalne" sp. z o.o., następuje podwyższenie stawek dodatku funkcyjnego o rzeczywisty procent wzrostu wynagrodzeń zasadniczych pracowników Spółki – w drodze decyzji Prezesa Zarządu – Dyrektora Generalnego.

Premia

1. W ramach środków na wynagrodzenia pracowników objętych Układem tworzy się fundusz premiowy z przeznaczeniem na premie pracowników.
2. Premia przysługuje pracownikom objętym Układem z wyłączeniem osób wymienionych w § 1 ust. 2 i 3.
3. Wysokość premii powinna być uzależniona od m.in.:
 - 1) obciążenia pracą,
 - 2) stopnia trudności, uciążliwości wykonywanej pracy,
 - 3) stopnia odpowiedzialności wykonywanej pracy,
 - 4) wykonywania dodatkowych czynności.
4. Szczegółowe zasady stosowania premii określa regulamin premiowania ustalony przez pracodawcę i zakładowe organizacje związkowe działające u pracodawcy, zawierający w szczególności:
 - 1) dysponenta funduszu,
 - 2) wysokość premii dla poszczególnych stanowisk,
 - 3) przypadki pozbawiania, obniżania lub podwyższania premii,
 - 4) zasady dysponowania środkami finansowymi wynikającymi m.in. z pozbawienia lub obniżenia premii, wskazanie zespołu pracowniczego danej komórki organizacyjnej, do którego kierowane są kwoty potrąceń,
 - 5) tryb powiadamiania i środki odwoławcze od decyzji dotyczącej pozbawiania, obniżania lub podwyższania premii,
 - 6) rodzaj przyznanej premii, np. regulaminowa, stała, uznaniowa, motywacyjna,
 - 7) zespoły pracownicze (stanowiska), czynności (zadania).
5. Regulacje dotyczące kryteriów premiowania z tytułu odprawy osób, rzeczy i zwierząt w pociągach są ustalane pomiędzy Zarządem a działającymi na szczeblu Spółki organizacjami związkowymi zrzeszającymi grupę zawodową, której dotyczy przedmiotowa premia.

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, w dniach wolnych od pracy wynikających z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, w niedziele i święta oraz dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej

1. Pracownikowi za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1) 100 % wynagrodzenia wynikającego ze stawki godzinowej osobistego zaszeregowania pracownika za każdą nadliczbową godzinę pracy w dobie, z zastrzeżeniem pkt 2,
 - 2) 200 % wynagrodzenia wynikającego ze stawki godzinowej osobistego zaszeregowania pracownika za każdą nadliczbową godzinę pracy, przypadającą w niedziele, święta i dni wolne od pracy wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.
2. Dodatek, o którym mowa w ust.1, nie przysługuje, jeżeli pracodawca:
 - 1) na pisemny wniosek pracownika, udzielił mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych,
 - 2) bez wniosku pracownika, udzielił mu czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.
3. Pracownikowi za każdą godzinę pracy w niedziele i święta w normalnym czasie pracy, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości 100 % wynagrodzenia wynikającego ze stawki godzinowej osobistego zaszeregowania.
4. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej, przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej, w wysokości 25 % stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia.

Dodatek wyrównawczy

1. Pracownik przeniesiony do innej pracy wskutek okoliczności wynikających z art. 230 i 231 Kodeksu pracy ma prawo do:
 - 1) zachowania posiadanej kategorii zaszeregowania i szczebla wynagrodzenia zasadniczego,
 - 2) dodatku wyrównawczego przez okres nie przekraczający 6 miesięcy w wysokości 100% utraconej kwoty wynagrodzenia, ustalonej według zasad określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 297 Kodeksu pracy.
2. Pracodawca jest obowiązany – na podstawie orzeczenia lekarskiego, wydanego w trybie odrębnych przepisów - przenieść do innej odpowiedniej pracy pracownika, który stał się niezdolny czasowo lub trwale do wykonywania dotychczasowej pracy, z przyczyn innych niż wynikające z ust.1.
3. Jeżeli przeniesienie do innej pracy pracownika, o którym mowa w ust. 2, powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownik ma prawo do:
 - 1) zachowania posiadanej kategorii zaszeregowania i szczebla wynagrodzenia zasadniczego,
 - 2) dodatku wyrównawczego w wysokości :
 - 60 % utraconej kwoty wynagrodzenia – po 20 latach pracy,
 - 70 % utraconej kwoty wynagrodzenia – po 25 latach pracy,
 - 80 % utraconej kwoty wynagrodzenia – po 30 latach pracy,
 - 90 % utraconej kwoty wynagrodzenia – po 35 latach pracy.
4. Dodatek wyrównawczy, o którym mowa w ust. 3, wypłacany jest do czasu osiągnięcia przez pracownika wynagrodzenia z okresu poprzedzającego przeniesienie.
5. Do okresów pracy, o których mowa w ust. 3, wlicza się :
 - 1) okresy pracy na kolei,
 - 2) inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

6. Wynagrodzenie do określenia dodatku wyrównawczego, o którym mowa w ust. 3, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy oraz zasad ustalonych przepisami wydanymi na podstawie art. 297 Kodeksu pracy.
7. Jeżeli pracownik, o którym mowa w ust. 1, po 6 miesiącach pobierania dodatku wyrównawczego nie osiągnął wynagrodzenia z okresu poprzedzającego przeniesienie, to do czasu osiągnięcia tego wynagrodzenia przysługuje mu dodatek wyrównawczy w wysokości określonej w ust. 3.
8. Dodatek wyrównawczy podlega waloryzacji od dnia przeprowadzenia podwyżek wynagrodzeń pracowników o przyjęty na dany rok kalendarzowy wskaźnik przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w Spółce.

Dodatek za staż pracy

1. Pracownikowi za pracę na kolei przysługuje dodatek za staż pracy, zwany dalej „dodatkiem”.
2. Dodatek wynosi 1,5 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po roku pracy i wzrasta o 1,5 % za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 33 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, z zastrzeżeniem ust. 5.
3. Dodatek przysługuje od pierwszego dnia miesiąca, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku.
4. W przypadku dodatkowego zatrudnienia pracownika, prawo do dodatku ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu zatrudnienia dodatkowego nie wlicza się okresów zatrudnienia podstawowego.
5. Pracownik, który przed dniem wejścia w życie Układu, z tytułu pracy na kolei udokumentował prawo do dodatku w wysokości wyższej niż 33 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, zachowuje procentowy wymiar tego dodatku w dotychczasowej wysokości, bez prawa do dalszego jego wzrostu.
6. Pracownik, który przed dniem wejścia w życie Układu, udokumentował prawo do dodatku w wysokości niższej niż 33 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, zachowuje procentowy wymiar tego dodatku z prawem do dalszego jego wzrostu, aż do osiągnięcia 33 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

Deputat węglowy

1. Pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy przysługuje prawo do deputatu węglowego w ilości 3,6 tony węgla kamiennego, w formie ekwiwalentu pieniężnego wypłacanego w ratach miesięcznych.
2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy, określonego w umowie o pracę.
3. Pracownik nabywa prawo do ekwiwalentu pieniężnego po roku pracy na kolei.
4. Ekwiwalent pieniężny przysługuje od pierwszego dnia miesiąca, w którym pracownik nabył prawo do ekwiwalentu pieniężnego.
5. Na wniosek pracownika, ekwiwalent pieniężny za czwarty kwartał danego roku wypłacany jest jednorazowo we wrześniu.
6. Warunkiem dokonania wypłaty, o której mowa w ust. 5, jest złożenie pisemnego oświadczenia pracownika o posiadaniu kuchni węglowej lub ogrzewania węglowego i przewodów kominowych.
7. W przypadku rozwiązania umowy o pracę przed zakończeniem danego roku, pracownik, o którym mowa w ust. 5, zobowiązany jest do zwrotu nadpłaconego ekwiwalentu pieniężnego.
8. Postanowienia ust. 7 nie obowiązują w przypadku śmierci pracownika.
9. Ekwiwalent pieniężny wynosi 164 zł miesięcznie.

Nagrody jubileuszowe

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa za pracę na kolei, zwana dalej „nagrodą”.
2. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
3. Podstawę wymiaru nagrody stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika, przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody, z zastrzeżeniem ust. 14.
4. Za dzień nabycia prawa do nagrody uważa się ostatni dzień okresu pracy uprawniającego do nagrody.
5. Nagroda przysługuje po przepracowaniu niżej wymienionych okresów, w następującej wysokości:
 - 1) po 15 latach - 100 % podstawy wymiaru,
 - 2) po 20 latach - 200 % podstawy wymiaru,
 - 3) po 25 latach - 300 % podstawy wymiaru,
 - 4) po 30 latach - 400 % podstawy wymiaru,
 - 5) po 35 latach - 500 % podstawy wymiaru,
 - 6) po 40 latach - 600 % podstawy wymiaru,
 - 7) po 45 latach - 700 % podstawy wymiaru,
 - 8) po 50 latach - 700 % podstawy wymiaru.
6. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
7. Nagrodę wypłaca się w najbliższym terminie wypłaty wynagrodzenia u pracodawcy.
8. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, prawo do tej nagrody przysługuje w dniu rozwiązania stosunku pracy.
9. Pracownikowi, który w dniu udokumentowania dodatkowych okresów pracy nabył prawo do dwóch lub więcej nagród, wypłaca się tylko jedną nagrodę - najwyższą.

10. Pracownikowi, który w ciągu 12 miesięcy od daty nabycia prawa do nagrody niższej, udokumentuje dodatkowe okresy zatrudnienia uprawniające go do nagrody wyższej, nagrodę niższą wypłaca się w terminie określonym w ust. 7, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę pomiędzy kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
11. Pracownikowi, który nabywa prawo do nagrody w okresie zaliczanym do okresu pracy u pracodawcy na podstawie odrębnych przepisów, nagrodę wypłaca się bezpośrednio po podjęciu pracy u pracodawcy, z zastrzeżeniem ust. 12. Postanowienia ust. 9 i 10 stosuje się odpowiednio.
12. W przypadku nie podjęcia pracy u pracodawcy przez pracownika, o którym mowa w ust. 11, za podstawę obliczenia nagrody należy przyjąć ostatnie miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika u pracodawcy z uwzględnieniem regulacji wynagrodzeń. Datą wymagalności nagrody jest dzień ustania stosunku pracy u pracodawcy.
13. Pracownikowi zatrudnionemu w dniu wejścia w życie Układu w Spółce lub u Pracodawców Zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych, który przed tym dniem nabył prawo do nagrody u pracodawców z uwzględnieniem innych okresów niż określone w ust. 1, wymienionych w zarządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. w sprawie ustalenia okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania (MP Nr 44, poz. 358), a także wymienionych we wcześniejszych przepisach oraz na podstawie indywidualnych decyzji, przy ustalaniu prawa do kolejnych nagród wlicza się także te okresy, z zastrzeżeniem ust. 14.
14. Podstawę wymiaru nagrody za okresy, o których mowa w ust. 13, stanowi 50 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika, przysługującego w dniu nabycia prawa do nagrody.
15. Pracownik, który podjął zatrudnienie u pracodawcy po dniu wejścia w życie Układu nabywa prawo do nagrody na zasadach określonych w ust. 1-12, niezależnie od wcześniejszego nabycia prawa do nagrody za dany okres pracy u pracodawcy, nie zrzeszonego w Związku Pracodawców Kolejowych.

**Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby
lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną**

1. Za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w następującej wysokości, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3:
 - 1) 80 % wynagrodzenia – przy stażu pracy do 5 lat,
 - 2) 85 % wynagrodzenia – przy stażu pracy powyżej 5 lat do 10 lat,
 - 3) 90 % wynagrodzenia – przy stażu pracy powyżej 10 lat do 15 lat,
 - 4) 95 % wynagrodzenia – przy stażu pracy powyżej 15 lat do 20 lat,
 - 5) 100 % wynagrodzenia – przy stażu pracy powyżej 20 lat.
2. Pracownikowi, który ukończył 50 rok życia, przysługuje dodatek uzupełniający zasiłek chorobowy, wypłacany do kwoty nieprzekraczającej łącznie z zasiłkiem chorobowym wysokości jego wynagrodzenia, ustalonego według zasad określonych w ust. 1.
3. Dodatek uzupełniający przysługuje począwszy od 15 dnia niezdolności do pracy, nie dłużej jednak niż do trwającej łącznie 33 dni niezdolności do pracy w ciągu roku kalendarzowego.
4. Postanowienia ust. 1 i 2 w części dotyczącej pracownika, który ukończył 50 rok życia, dotyczą niezdolności pracownika do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia.
5. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek wypadku przy pracy, wypadku w drodze do pracy lub z pracy, choroby zawodowej, lub choroby przypadającej w czasie ciąży, w okresie wskazanym w ust. 1, pracownik zachowuje prawo do 100 % wynagrodzenia.
6. Do stażu pracy, o którym mowa w ust. 1, zalicza się pracę na kolei.
7. W przypadku osiągnięcia przez pracownika stażu pracy uzasadniającego przyznanie wynagrodzenia w wyższym wymiarze w ciągu miesiąca kalendarzowego, podwyższone

wynagrodzenie wypłacane jest za wszystkie dni niezdolności do pracy w miesiącu, w którym pracownik nabył te uprawnienia.

8. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1-5, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

Odprawa rentowa lub emerytalna

1. Pracownikowi, spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury (w tym emerytury pomostowej), którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje odprawa pieniężna na zasadach określonych w Kodeksie pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3.
2. Pracownikowi, spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury (w tym emerytury pomostowej), którego stosunek pracy ustał na podstawie porozumienia stron w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje odprawa pieniężna na zasadach określonych w ust. 6-14.
3. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku o rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę (w tym emeryturę pomostową), pracodawca jest zobowiązany do rozwiązania stosunku pracy w ww. trybie, pod warunkiem, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpi w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabywa uprawnienia do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury (w tym do emerytury pomostowej).
4. Wniosek pracownika, o którym mowa w ust. 3 powinien być złożony nie wcześniej niż w okresie 12 miesięcy poprzedzających nabycie uprawnień do renty lub emerytury.
5. Postanowienia ust. 3 nie naruszają prawa pracodawcy do rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy z innych przyczyn - na zasadach określonych w Kodeksie pracy.
6. Do okresów, od których zależy wysokość odprawy zalicza się pracę na kolei, z zastrzeżeniem ust. 14.
7. Podstawę wymiaru odprawy stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika, przysługujące w dniu ustania stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 13.
8. Odprawa przysługuje po przepracowaniu niżej wymienionych okresów pracy i wynosi:
 - 1) do 10 lat włącznie - 100 % podstawy wymiaru lub 150 % podstawy wymiaru w przypadku, gdy ustanie stosunku pracy nastąpiło wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej,
 - 2) po 10 latach pracy - 150 % podstawy wymiaru,

- 3) po 11 latach pracy - 160 % podstawy wymiaru,
 - 4) po 12 latach pracy - 170 % podstawy wymiaru,
 - 5) po 13 latach pracy - 180 % podstawy wymiaru,
 - 6) po 14 latach pracy - 190 % podstawy wymiaru,
 - 7) po 15 latach pracy - 200 % podstawy wymiaru,
 - 8) po 16 latach pracy - 220 % podstawy wymiaru,
 - 9) po każdym następnym roku pracy procentowy wskaźnik podstawy wymiaru odprawy wzrasta o 20 %, aż do osiągnięcia po 45 latach pracy 800 % podstawy wymiaru.
9. Odprawa nie może być niższa niż jednomiesięczne wynagrodzenie pracownika obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w dniu ustania stosunku pracy.
 10. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do odprawy, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
 11. Pracownik nabywa prawo do odprawy w dniu ustania stosunku pracy.
 12. Pracownik, który otrzymał odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa.
 13. Pracownikowi, przechodzącemu na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, którego stosunek pracy ustał w ostatnim dniu zaliczanym, na podstawie odrębnych przepisów, do okresu pracy na kolei, za podstawę wymiaru odprawy należy przyjąć wynagrodzenie zasadnicze jakie przysługiwało pracownikowi bezpośrednio przed tym okresem, z uwzględnieniem regulacji wynagrodzeń.
 14. Pracownikowi zatrudnionemu w dniu wejścia w życie Układu, który był pracownikiem przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe” w dniu 1 marca 1999 r., do okresów pracy uprawniających do odprawy wlicza się również – udokumentowane do dnia wejścia w życie Układu - okresy pracy u innych pracodawców, nie zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych, z tym że okresy te liczy się przyjmując 1 rok pracy u tych pracodawców za pół roku pracy na kolei.

Rodzaje prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby

Oprócz prac wymienionych w odrębnych przepisach, do prac które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby zalicza się:

- 1) prace przy utrzymaniu, konserwacji, oraz odśnieżaniu rozjazdów,
- 2) prace spawalnicze w pomieszczeniach zagrożonych pożarem lub wybuchem,
- 3) ręczny transport gazów technicznych,
- 4) łączenie i rozłączanie sprzęgów ogrzewania elektrycznego między wagonami w przypadku gdy skład jest połączony sprzęgiem WN z pojazdem kolejowym z napędem lub stacjonarnym urządzeniem grzewczym oraz łączenie i rozłączanie elektrycznych zespołów trakcyjnych i lokomotyw,
- 5) prowadzenie pojazdów kolejowych z napędem, które nie są wyposażone w dwa aktywne systemy zabezpieczeń tj. aktywny czuwak oraz system samoczynnego hamowania pociągu,
- 6) prace przy urządzeniach i maszynach; zapadnie, obtaczanie zestawów kołowych, dźwignice śrubowe (podnośniki Kutruffa),
- 7) prace konserwacyjno – naprawcze dźwigów, suwnic, żurawi wieżowych i samojezdnych,
- 8) prace manewrowe w trakcie wtaczania do hal naprawczych oraz wyciągania elektrycznych zespołów trakcyjnych,
- 9) prace wykonywane pod taborem nie wyłączonym z ruchu,
- 10) prace wymagające otwarcia szaf WN na pojazdach kolejowych z napędem,
- 11) prace wykonywane w pobliżu nie osłoniętych urządzeń elektroenergetycznych lub części znajdujących się pod napięciem,
- 12) prace przy urządzeniach elektroenergetycznych znajdujących się całkowicie lub częściowo pod napięciem, za wyjątkiem prac polegających na wymianie w obwodach o napięciu 1 KV bezpieczników, żarówek, świetlówek,

- 13) obsługa stanowiska do elektrycznego podgrzewania składów pociągów,
- 14) prace przy czyszczeniu zbiorników i studzienek kanalizacyjnych,
- 15) prace wykonywane na wysokości powyżej 2 m gdzie wymagane jest stosowanie środków ochrony indywidualnej przed upadkiem z wysokości,
- 16) prowadzenie pojazdów kolejowych z napędem z prędkością powyżej 130 km/h,
- 17) prowadzenie pojazdów kolejowych z napędem lokomotywą jednokabinową o mocy powyżej 700 KM podczas pracy pociągowej, w przypadku braku zainstalowania urządzeń technicznych m.in. kamer umożliwiających widoczność z obu stron lokomotywy.

Dodatek kilometrowy

I. Wysokość stawek dodatku kilometrowego dla drużyn trakcyjnych.

1. Pracownikom drużyn trakcyjnych przysługuje dodatek kilometrowy.
2. Dodatek kilometrowy przysługuje za każdy kilometr przebiegu pojazdu trakcyjnego w danym rodzaju trakcji i grupie pracy trakcyjnej wynikających z obowiązującego rozkładu jazdy pociągów.
3. Wykaz grup i rodzajów pracy trakcyjnej uprawniających do dodatku kilometrowego dla pracowników drużyn trakcyjnych:

Grupa pracy	Rodzaj pracy trakcyjnej uprawniającej do dodatku kilometrowego
I.	Prowadzenie pociągów pasażerskich i służbowych (poza wymienionymi w grupie II).
II.	Prowadzenie pociągów próbnych, doświadczalnych, roboczych.
III.	Manewry stacyjne i manewry pociągowe (10 km za godzinę pracy).
IV.	Ogrzewanie, mycie i sprzątanie wagonów, dozorowanie taboru, pozostałe prace pomocnicze, pogotowie pociągowe i pozapociągowe, przejście (5 km za godzinę pracy).

4. W dniu wejścia w życie Układu wysokość stawek dodatku kilometrowego i stawek godzinowych za pracę manewrową i pogotowie dla pracowników drużyn trakcyjnych określa poniższa tabela.
5. Podwyższenie stawek dodatku, o których mowa w ust. 4 następuje o rzeczywisty procent wzrostu wynagrodzeń zasadniczych pracowników zespołu drużyn trakcyjnych w przypadku regulacji wynagrodzeń pracowników "Przewozy Regionalne" spółka z o.o., na mocy Decyzji Prezesa Zarządu – Dyrektora Generalnego.

**Tabela stawek dodatku kilometrowego
dla pracowników drużyn trakcyjnych**

Grupa pracy trakcyjnej	Stanowisko	RODZAJ TRAKCJI			
		Spalinowa		Elektryczna	
		Strefa sieci PKP i wysokość dodatków w groszach / za 1 km			
		A	B	A	B
1	2	3	4	5	6
I	Maszynista, pomocnik maszynisty	11	12,2	10,4	12,2
II	Maszynista, pomocnik maszynisty	12,2	20,5	11	17,6
III	Maszynista, pomocnik maszynisty	16,88	20,52	16,48	19,68
IV	Maszynista, pomocnik maszynisty	10,48	10,48	8,88	10,48

II. Zasady stosowania stawek dodatku kilometrowego dla pracowników drużyn trakcyjnych.

1. Za prowadzenie pociągu uważa się również przejazd na pojeździe trakcyjnym dla poznania szlaku.
2. Stawki kilometrowe dodatku kilometrowego i godzinowe stawki tego dodatku za pracę manewrową i pogotowie dla strefy „A” stosuje się do wszystkich pracowników drużyn trakcyjnych za przebiegi wykonywane na sieci PKP, z zastrzeżeniem ust. 3.
3. Stawki kilometrowe dodatku kilometrowego i godzinowe stawki tego dodatku za pracę manewrową i pogotowie dla strefy „B” stosuje się do:
 - 1) wszystkich pracowników drużyn trakcyjnych za przebiegi wykonywane w granicach strefy „B” określonej w ust. 6,
 - 2) wszystkich pracowników drużyn trakcyjnych obsługujących linie Tczew – Zajączkowo Tczewskie – Gdynia, Pruszcz Gdański – Gdańsk Port Północny, Gdańsk Południe – Gdańsk Port Północny, Gdańsk Główny – Gdańsk Nowy Port.

4. Dodatek kilometrowy dla maszynistów elektrycznych zespołów trakcyjnych zatrudnionych w zakładach i komórkach organizacyjnych tych zakładów Spółki, które posiadają siedzibę w strefie "B" oblicza się wg stawki I grupy pracy trakcyjnej stawek kilometrowych dodatku kilometrowego, przyjmując 25 km za jedną godzinę pracy w dyspozycji usługobiorcy.
5. Dodatek kilometrowy maszynistów instruktorów oblicza się w stawkach miesięcznych, wg następującego wzoru:

$$dk = [(DK + DM) / LM] \times 1,5$$

gdzie:

- dk – dodatek kilometrowy maszynisty instruktora za miesiąc obrachunkowy,
 - DK – wypracowany dodatek kilometrowy maszynistów w danej jednostce organizacyjnej w miesiącu obrachunkowym,
 - DM – wypracowany dodatek z tytułu pracy manewrowej i pogotowia maszynistów w danej jednostce organizacyjnej,
 - LM – liczba maszynistów w danej jednostce organizacyjnej.
6. Strefę „B” stanowią linie kolejowe od Katowic do punktów styku: ze strefą „A”, stacją graniczną poza granicą państwa.

Punkty styku:

- 1) Pietrowice Wielkie,
- 2) Kędzierzyn Koźle Zachodnie,
- 3) Kłodnica (dla linii Nr 175),
- 4) Zdzieszowice,
- 5) Błotnica Strzelecka,
- 6) Fosowskie (dla linii Nr 61),
- 7) Bąków,
- 8) Kielcza (dla linii nr 144),
- 9) Janinów,
- 10) Chorzew Siemkowice,
- 11) Widzów Teklinów,
- 12) Konięcpol,
- 13) Góra Włodowska (dla linii Nr 4 CMK),
- 14) Wolbrom,

- 15) Pieczyska,
- 16) Oświęcim (dla linii Nr 93),
- 17) Dwory,
- 18) Andrychów,
- 19) Lachowice,
- 20) Skalite (ŽSR),
- 21) Cesky Tešín (CD),
- 22) Petrovice u. Karvine (CD),
- 23) Bohumin (CD).

Punkty styku wchodzą do strefy „B”.