

## **Treść postanowień ZAKŁADOWEGO UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY**

### **stosowanego w Spółce Enea Operator Sp. z o. o. na mocy Porozumienia podpisanego między Pracodawcą a Związkami Zawodowymi w dniu 26 lipca 2007r.**

Tekst jednolity przygotowany przez Pracodawcę na potrzeby Enea Operator Sp. z o. o.:

- Z przyjętego do stosowania Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy usunięto załączniki nr 10 i 11, gdyż nie dotyczą one Enea Operator Sp. z o. o., zachowano jednak pierwotną numerację załączników.
- Dokument w swojej treści zawiera również zmiany wprowadzone do postanowień niniejszego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy poprzez protokoły dodatkowe podpisane w trakcie funkcjonowania Spółki Enea Operator Sp. z o. o. (**zaznaczone kolorem zielonym**).
- Wszystkie Protokoły Dodatkowe od nr 1 do 5 zostały zarejestrowane w Państwowej Inspekcji Pracy w Poznaniu.

Niniejszy dokument jest dokumentem roboczym do bieżącego użytku i nie ma rangi dokumentu oficjalnego. Dokumentami oficjalnymi są:

- Porozumienie o stosowaniu Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników ENEA SA, zawarte w dniu 26 lipca 2007r. w Poznaniu.
- Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników ENEA SA
- Protokoły Dodatkowe do Porozumienia o stosowaniu Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników ENEA SA.

## Spis treści

### CZĘŚĆ I STRONA:

<b>ROZDZIAŁ I</b>	PRZEPISY WSTĘPNE	6
<b>ROZDZIAŁ II</b>	POSTANOWIENIA OGÓLNE	7
<b>ROZDZIAŁ III</b>	CZAS PRACY	9
<b>ROZDZIAŁ IV</b>	SYSTEM WYNAGRADZANIA	10
	1. ZASADY WYNAGRADZANIA	10
	2. FORMY WYNAGRADZANIA	11
	3. TARYFIKACJA PRACOWNIKÓW	12
	4. ZASADY ZASZEREGOWANIA, PRZESZEREGOWANIA, AWANSOWANIA, PRZYJMOWANIA I ZWALNIANIA PRACOWNIKÓW	13
	5. ZASADY PRYZNAWANIA DODATKÓW DO WYNAGRODZENIA I INNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZEŃ	14
<b>ROZDZIAŁ V</b>	INNE UPRAWNIENIA	19
<b>ROZDZIAŁ VI</b>	OBOWIĄZKI W ZAKRESIE WARUNKÓW PRACY ORAZ WARUNKÓW SOCJALNO-BYTOWYCH I KULTURALNYCH	21
<b>ROZDZIAŁ VI a</b>	ZASADY BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY	22
<b>ROZDZIAŁ VI b</b>	ZASADY INFORMOWANIA PRACOWNIKA O RYZYKU ZAWODOWYM, JAKIE WIĄŻE SIĘ Z WYKONYWANĄ PRACĄ	27
<b>ROZDZIAŁ VI c</b>	URLOPY WYPOCZYNKOWE I OKOLICZNOŚCIOWE	28
<b>ROZDZIAŁ VI d</b>	ZASADY USprawiedliwiania Nieobecności w Pracy	29
<b>ROZDZIAŁ VI e</b>	NAGRODY I WYRÓŻNIENIA	30
<b>ROZDZIAŁ VI f</b>	KARY ZA NARUSZENIE PORZĄDKU I DYSCYPLINY PRACY	30
<b>ROZDZIAŁ VI g</b>	KSZTAŁTOWANIE STOSUNKÓW MIĘDZYLUDZKICH W ENEA	31
<b>ROZDZIAŁ VI h</b>	TRYB UZYSKIWANIA PRZEZ PRACOWNIKÓW WYJAŚNIENÍ OD PRACODAWCY LUB WYZNACZONEJ PRZEZ NIEGO OSOBY ORAZ ROZPATRYWANIE SPORÓW O ROSZCZENIA PRACOWNIKÓW ZE STOSUNKU PRACY	32
<b>ROZDZIAŁ VI i</b>	OCHRONA PRACY KOBIET I MŁODOCIANYCH	32
<b>ROZDZIAŁ VI j</b>	OBOWIĄZEK RÓWNEGO TRAKTOWANIA W ZATRUDNIENIU	33
<b>ROZDZIAŁ VII</b>	POSTANOWIENIA KOŃCOWE	34
<b>ZAŁĄCZNIKI</b>	1- 30	37- 91

### CZĘŚĆ II STRONA:

#### REGULAMIN FUNDUSZU ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH ENEA

<b>ROZDZIAŁ I.</b>	POSTANOWIENIA WSTĘPNE.	92
<b>ROZDZIAŁ II.</b>	ZASADY TWORZENIA FUNDUSZU.	93
<b>ROZDZIAŁ III.</b>	PRZEZNACZENIE FUNDUSZU.	95
<b>ROZDZIAŁ IV.</b>	OSOBY UPRAWNIONE DO KORZYSTANIA Z FUNDUSZU.	96
<b>ROZDZIAŁ V.</b>	OGÓLNE ZASADY PRYZNAWANIA ŚWIADCZEŃ.	97
	1. KOMISJA SOCJALNA.	97
	2. ZASADY OGÓLNE.	98
	3. ZAPOMOGI	98
	4. WYPOCZYNEK	99
	5. POMOC NA CELE MIESZKANIOWE I ZDROWOTNE.	100
	6. INNE ŚWIADCZENIA	101
<b>ROZDZIAŁ VI.</b>	POSTANOWIENIA KOŃCOWE.	102

### CZĘŚĆ III

#### ZASADY ZASZEREGOWANIA I TARYFIKATORY KWALIFIKACYNE DLA NIŻEJ WYMIENIONYCH SPÓŁEK: 103

1. ENEA S.A.
2. ENERGETYKA POZNAŃSKA BIURO USŁUG TECHNICZNYCH S.A.
3. BHU S.A.
4. ENERGETYKA POZNAŃSKA ZAKŁAD OŚWIETLENIA DROGOWEGO sp. z o.o.
5. ENERGETYKA POZNAŃSKA ZAKŁAD ELEKTROWNI WODNYCH sp. z o.o.
6. ENERGETYKA POZNAŃSKA ZAKŁAD TRANSPORTU sp. z o.o.
7. ENERGETYKA POZNAŃSKA ZAKŁAD INWESTYCJI ENERGETYCZNYCH INVECO sp. z o.o.
8. ENERGETYKA WYSOKICH I NAJWYŻSZYCH NAPIĘĆ EWINN sp. z o.o.
9. ENERGETYKA POZNAŃSKA ZAKŁAD OBSŁUGI SOCJALNEJ ENERGO-TOUR sp. z o.o.
10. skreślony
11. PRZEDSIĘBIORSTWO USŁUGOWO - PRODUKCYJNO - HANDLOWE  
ENERGO - PAFAL sp. z o.o.
12. ENERGOPARTNER WIELKOPOLSKA sp. z o.o.
13. ENERGETYKA POZNAŃSKA PRZEDSIĘBIORSTWO USŁUG ENERGETYCZNYCH ENERGOBUD  
Poznań sp. z o.o.
14. ENERGETYKA POZNAŃSKA PRZEDSIĘBIORSTWO USŁUG ENERGETYCZNYCH ENERGOBUD Piła  
sp. z o.o.
15. ENERGETYKA POZNAŃSKA PRZEDSIĘBIORSTWO USŁUG ENERGETYCZNYCH ENERGOBUD  
Leszno sp. z o.o.
16. ENERGETYKA POZNAŃSKA PRZEDSIĘBIORSTWO USŁUG ENERGETYCZNYCH ENERGOBUD  
Gniezno sp. z o.o.

**ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY  
PRACY DLA PRACOWNIKÓW  
ENEA SPÓŁKA AKCYJNA ORAZ SPÓŁEK ZALEŻNYCH<sup>1</sup>**

zawarty w dniu 16 grudnia 1996 roku

przez reprezentację ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH:

Międzyzakładowej Komisji Koordynacyjnej NSZZ „Solidarność”  
Grupy Energetycznej ENEA S.A. z siedzibą w Poznaniu przy ul.  
Nowowiejskiego 11

Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników  
Grupy Energetycznej ENEA S.A. - Holding z siedzibą w  
Poznaniu przy ul. Nowowiejskiego 11

i

ZARZĄD ENEA Spółka Akcyjna  
z siedzibą w Poznaniu przy ul. Nowowiejskiego 11

Podstawę prawną do zawarcia niniejszego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy stanowi:

1. Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego zawarty w dniu 13 maja 1993 roku.
2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy z późniejszymi zmianami.

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

Strony ustalają, że przyznawanie świadczeń związanych z pracą pracownikom objętym Układem, traktowanie w dziedzinie zatrudnienia i zawodu, czuwanie nad tym by dostęp do zatrudnienia, szkolenia, awanse, utrzymanie zatrudnienia i warunki pracy - wolne będą od jakichkolwiek decyzji - formalnych czy nieformalnych - o charakterze dyskryminacyjnym.

Układ w ramach upoważnienia przewidzianego w Układzie określa szerzej i korzystniej uprawnienia pracownicze uregulowane powszechnie.

**Układ obejmuje:**

- systemy wynagradzania w ENEA a także inne świadczenia i uprawnienia związane z pracą na podstawie i w ramach upoważnienia przewidzianego w Układzie Ponadzakładowym,
- szczegółowe zasady dotyczące warunków pracy oraz zasad stosowania innych warunków Układu Ponadzakładowego - wzajemne zobowiązania stron Układu, dotyczące zasad i form współdziałania przy stosowaniu Układu.

<sup>1</sup> wymienione w Załączniku Nr 10 do Układu

**Układ nie obejmuje:**

- zasad wynagradzania członków Zarządu i Głównego Księgowego ENEA S.A. oraz członków Rady Nadzorczej ENEA S.A., za wyjątkiem członków Rady Nadzorczej ENEA S.A. będących pracownikami ENEA S.A., które to zasady określają odpowiednio Regulaminy Zarządu i Rady Nadzorczej, natomiast osoby te zachowują ciągłość zatrudnienia w zakresie stażu pracy, nagród jubileuszowych i innych świadczeń wynikających z Układu.
- zasad wynagradzania członków Zarządów, Głównych Księgowych i członków Rad Nadzorczych Spółek zależnych, wymienionych w Załączniku nr 10 do Układu, za wyjątkiem członków Rady Nadzorczej danej Spółki będących pracownikami tej Spółki, które to zasady określają odpowiednio Regulaminy Zarządu i Rady Nadzorczej, natomiast osoby te zachowują ciągłość zatrudnienia w tych spółkach w zakresie stażu pracy, nagród jubileuszowych i innych świadczeń wynikających z Układu.
- pracownika w okresie przebywania na urlopie bezpłatnym, trwającym powyżej 3 miesięcy, udzielonym na jego wniosek tj. na podstawie art. 174 Kp.

# CZĘŚĆ I

## ROZDZIAŁ I

### PRZEPISY WSTĘPNE

#### Art. 1

Ilekróć w Układzie jest mowa o:

1. **„ENE A S.A.”** - rozumie się przez to spółkę zorganizowaną według obowiązującego regulaminu organizacyjnego;
2. **„ENE A”** - rozumie się przez to ENE A S.A. i wszystkie spółki od niej zależne wymienione w Załączniku nr 10 do Układu;
3. **„stronach Układu”** - rozumie się przez to Pracodawcę i Organizacje Związkowe, uprawnione do dokonywania zmian w niniejszym Układzie;
4. **„partnerach społecznych”** - rozumie się przez to pracodawcę i stronę związkową;
5. **„organizacji związkowej”** - rozumie się przez to struktury związkowe zrzeszające zakładowe organizacje związkowe;
6. **„zakładowych organizacjach związkowych”** - rozumie się przez to terenowe organizacje związkowe działające w jednostkach wymienionych w pkt.2;
7. **„pracowniku”** - rozumie się przez to osobę zatrudnioną w ENE A na podstawie umowy o pracę, niezależnie od zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;
8. **„brygadziście”** - rozumie się przez to pracownika posiadającego weryfikację i stałe, zawarte w umowie o pracę, powołanie do pełnienia tej funkcji;
9. **„Układzie”** - rozumie się przez to Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników ENE A;
10. **„Układzie Ponadzakładowym”** - rozumie się przez to Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego zawarty w dniu 13 maja 1993 roku zarejestrowany pod numerem rejestrowym układów ponadzakładowych U-I;
11. **„minimalnym wynagrodzeniu”** - rozumie się przez to 100% minimalnego wynagrodzenia w kraju, określonego w obowiązującym trybie;
12. **„średnim wynagrodzeniu zasadniczym w zakładzie”** - rozumie się przez to, odpowiednio w ENE A, sumę stawek płac zasadniczych z ostatniego miesiąca półrocza, podzieloną przez średnie zatrudnienie w tym miesiącu. Tak obliczone wynagrodzenie obowiązuje przez półrocze następujące po miesiącu, w którym dokonano obliczenia;
13. **„normalnym wynagrodzeniu”** - rozumie się przez to wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie, obejmujące wynagrodzenie zasadnicze, wynikające ze stawki osobistego zaszerogowania oraz dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, jeżeli na podstawie obowiązujących odpowiednio w ENE A przepisów płacowych pracownik ma prawo do dodatkowych składników. Sposób wliczania poszczególnych składników uzgadniają strony Układu;
14. **„Dniu Energetyka”** - rozumie się przez to święto energetyków przypadające w dniu 14 sierpnia, który jest dniem wolnym od pracy;
15. **„miejscu pracy”** - rozumie się przez to miejscowość, w której pracownik jest obowiązany stawić się do pracy i gdzie ją kończy;
16. **„miejscu wykonywania pracy”** - rozumie się przez to miejsce wykonywania poszczególnych czynności, które składają się na umówioną pracę. Przez to pojęcie rozumie się miejsca, w których pracownik przebywa także poza siedzibą zakładu pracy, wykonując pracę wymagającą ze względu na jej rodzaj przemieszczania się w przestrzeni i przebywania w różnych miejscach oddalonych od miejsca pracy;

17. „pracy zmianowej” - rozumie się przez to pracę na 2 lub 3 zmiany w 5 dniowym, 6 dniowym lub 7dniowym tygodniu pracy. Praca wykonywana przez 3 zmiany w 7 dniowym tygodniu pracy, zwana jest w ENEA „pracą w ruchu ciągłym”, lecz nie jest to praca w systemie czterobrygadowym.

II. Jeżeli spółki, w których ENEA S.A. posiada 100% udziałów lub akcji, powołają następne spółki z ponad 50% swoich udziałów lub akcji, to powstałe podmioty gospodarcze będą stosowały Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy obowiązujący w ENEA na zasadach i w zakresie wynikających z przepisów szczegółowych Układu, o ile do tak powstałych podmiotów gospodarczych będą przenoszeni pracownicy ENEA S.A. lub spółek zależnych.

## ROZDZIAŁ II

### POSTANOWIENIA

#### OGÓLNE

##### Art. 2

1. Układ ustala szczegółowe warunki dotyczące wynagradzania i przyznawania świadczeń z tytułu zatrudnienia w ENEA.
2. Do pracowników objętych Układem, których prawa i obowiązki regulują w sposób szczególny odrębne przepisy, postanowienia Układu stosuje się wyłącznie w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami.
3. W sprawach nieuregulowanych w Układzie stosuje się przepisy Układu Ponadzakładowego, Kodeksu pracy i aktów wykonawczych do tego Kodeksu oraz inne powszechnie obowiązujące przepisy prawa.
4. W sprawach nieuregulowanych w Układzie a dotyczących organizacji i porządku w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników stosuje się Regulaminy Pracy, obowiązujące odpowiednio w ENEA.

##### Art. 3

Układem w części dotyczącej zasad wynagradzania objęci są pracownicy ENEA za wyjątkiem:

- a) funkcjonariuszy pożarnictwa,
- b) pracowników młodocianych zatrudnionych u pracodawcy w celu nauki zawodu, w pierwszym i drugim roku nauki lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy,
- c) pracowników zatrudnionych za granicą.

##### Art. 4

1. Pracodawca, jako zasadę uznaje pierwszeństwo wynagrodzeń i pozostałych świadczeń związanych z pracą na rzecz pracownika przed innymi zobowiązaniami umownymi.
2. W przypadku trudności finansowych uniemożliwiających pokrycie wszystkich zobowiązań wobec pracowników, wynikających z niniejszego Układu, co może stanowić przyczynę zwolnień pracowników, pracodawca w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi może na czas określony nie dłuższy niż jeden rok ograniczyć lub zawiesić wypłaty niektórych składników wynagrodzenia i świadczeń. Ograniczenia składników wynagrodzenia i świadczeń dotyczą solidarnie wszystkich pracowników objętych Układem, w tym w części określonej przez Układ również członków zarządu.
3. Postanowienia ust. 2 zawiera się w formie porozumienia, które podlega zgłoszeniu do rejestru układów zakładowych.
4. Przy wprowadzeniu porozumienia, o którym mowa w ust. 3 nie wymaga się wypowiedzeń warunków umów indywidualnych o pracę.
5. Na wniosek zakładowej organizacji związkowej pracodawca udostępnia tej organizacji informację o ogólnej kwocie wydatkowanej z osobowego i bezosobowego funduszu płac.

#### **Art. 5**

1. Pracodawca zobowiązuje się do równego traktowania wszystkich pracowników, bez względu na przynależność związkową.
2. W zakresie praw i interesów zbiorowych zakładowe organizacje związkowe reprezentują wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej.
3. W sprawach indywidualnych wynikających ze stosunków pracy zakładowe organizacje związkowe reprezentują prawa i interesy swoich członków. Na wniosek pracownika niezrzeszonego dana zakładowa organizacja związkowa może podjąć się obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy.
4. Pracownicy niezrzeszeni w związkach zawodowych w sprawach indywidualnych, wynikających ze stosunku pracy, mogą ubiegać się o obronę swoich praw przez wybraną przez siebie organizację związkową, która wyraziła na to zgodę.

#### **Art. 6**

1. Pracownik może złożyć skargę we wszelkich sprawach wynikających ze stosunku pracy.
2. Pracownik nie może być narażony na negatywne konsekwencje wynikające z faktu złożenia skargi.

#### **Art. 7**

1. Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.
2. Pracownik jest obowiązany w szczególności:
  - a) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy,
  - b) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku,
  - c) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
  - d) dbać o dobro pracodawcy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
  - e) przestrzegać tajemnicy państwowej i służbowej,
  - f) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, a w szczególności właściwego odnoszenia się pracownika do swoich przełożonych, podwładnych i współpracowników.
3. Pracownik zobowiązany jest do przestrzegania istniejącego porządku prawnego. Pracownik ponosi odpowiedzialność za powierzone mu obowiązki pracownicze, w tym obowiązek sumiennego i starannego wykonywania wszelkich prac. W przypadku zauważenia nieprawidłowości, a w szczególności nieprawidłowego stosowania przepisów prawa pracy, podczas i w związku z wykonywanymi przez siebie zadaniami, pracownik powinien o tym poinformować pisemnie lub ustnie bezpośredniego przełożonego.
4. Pracodawca jest obowiązany w szczególności:
  - a) zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami,
  - b) organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy,
  - c) organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie,
  - d) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy,
  - e) przeciwdziałać mobbingowi,
  - f) zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
  - d) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie,
  - e) ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych,



- i) stwarzać pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły zawodowej, średniej lub szkoły wyższej warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy,
  - j) zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników,
  - k) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy,
  - l) informować pracowników o możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a pracowników zatrudnionych na czas określony - o wolnych miejscach pracy,
  - m) prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników,
  - n) wpływać na kształtowanie zasad współżycia społecznego.
5. Uchwały Zarządu, zarządzenia i informacje dotyczące pracowników podaje się w formie pisemnej lub ustnej do wiadomości zainteresowanych za pośrednictwem:
- a) przełożonych,
  - b) tablic ogłoszeń,
  - c) informacji pisemnych, biuletynów itp.

## ROZDZIAŁ III

### CZAS PRACY

#### Art. 8

1. Czas pracy jest to czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w jego siedzibie lub w innym miejscu wyznaczonym dla wykonywania pracy.
2. Czas pracy dla pracowników ENEA wynosi 8 godzin na dobę i 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy od godz. 7.00 do godz. 15.00, przy zachowaniu wszystkich sobót wolnych, w jedno miesięcznym okresie rozliczeniowym.
3. Czas pracy dla pracowników pracujących na zmiany wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w jedno miesięcznym okresie rozliczeniowym.
4. Czas pracy pracowników zatrudnionych w systemie zmianowym według harmonogramu wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Harmonogramy opracowane w oparciu o obowiązujące normy czasu pracy przedstawiane są zainteresowanym nie później niż 2 tygodnie a zatwierdzane nie później niż 3 dni przed rozpoczęciem pracy wyznaczonej w tym harmonogramie.
5. Czas pracy dla pracowników wymienionych w ust. 4 może być przedłużony do 43 godzin przeciętnie na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, trwającym nie dłużej niż 4 tygodnie. W granicach tej normy czas pracy może być przedłużony jednego dnia w niektórych tygodniach do 12 godzin. Praca ponad 8 godzin na dobę i przeciętnie ponad 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym jest pracą w godzinach nadliczbowych.
6. W przypadku zmiany pory wykonywania pracy przez pracownika w związku z jego przejściem na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy, tygodniowy nieprzerwany odpoczynek może obejmować mniejszą liczbę godzin, nie może być jednak krótszy niż 24 godziny.
7. Czas rozpoczęcia i zakończenia pracy poszczególnych zmian ustala się następująco:
  - a) pierwsza zmiana: od godz. 6.00 do godz. 14.00
  - b) druga zmiana: od godz. 14.00 do godz. 22.00
  - c) trzecia zmiana: od godz. 22.00 do godz. 6.00 dnia następnego.

Wykaz stanowisk pracy, na których występuje praca zmianowa zawiera Załącznik nr 22 do Układu.

8. Pracownik ma prawo, do co najmniej 11-godzinnego dobowego nieprzerwanego odpoczynku oraz do co najmniej 35-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego z zastrzeżeniami wynikającymi z Kodeksu pracy.
9. Indywidualne rozkłady czasu pracy dla poszczególnych pracowników, ustala kierownik jednostki organizacyjnej spółki na wniosek pracownika.
10. Rozkłady czasu pracy dla zespołów pracowników, komórek i jednostek organizacyjnych w razie konieczności podyktowanej wyjątkowymi przypadkami, ustala kierownik jednostki organizacyjnej spółki w porozumieniu z jednostką organizacyjną związku w Regulaminie Pracy.
11. Do czasu pracy wlicza się przerwę w pracy trwającą 15 minut.
12. Obecność w pracy potwierdza pracownik przez podpisanie listy obecności lub odbicie karty identyfikacyjnej w miejscu pracy, lub w miejscu wykonywania pracy.

#### **Art. 9**

1. Do pracowników, których czas pracy z uwagi na rodzaj wykonywanej pracy może być określony tylko wymiarem ich zadań, przepisy art. 8 stosuje się tylko w tym zakresie, na jaki pozwala rodzaj wykonywanej przez nich pracy.
2. W stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy nie prowadzi się ewidencji godzin pracy.
3. Wykaz stanowisk pracy objętych zadaniowym systemem czasu pracy stanowi Załącznik nr 24 do Układu.

### ROZDZIAŁ IV

#### **SYSTEM WYNAGRADZANIA**

##### **1. ZASADY WYNAGRADZANIA**

#### **Art. 10**

1. Za wykonaną pracę pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, które pracodawca obowiązany jest prawidłowo obliczać i wypłacać w terminie, miejscu i czasie.
2. Strony zgodnie ustalają, że corocznie nie później niż do końca lutego będą negocjować roczny przyrost wynagrodzeń pracowników obowiązujący w ENEA.
3. W stosunku do pracowników ENEA S.A. objętych niniejszym Układem obowiązuje jedna tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego.
4. Za czas niezdolności do pracy wskutek choroby pracownika lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, za który zgodnie z Kodeksem pracy przysługuje wynagrodzenie, pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
5. Pracownicy, którzy ukończyli 50 rok życia o których mowa w art. 92 § 1 pkt. 1 i § 4 Kodeksu pracy:
  - a) zachowują prawo do 100% wynagrodzenia za czas choroby lub odosobnienia związanego z chorobą zakaźną trwającego łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego,
  - b) w przypadku, gdy za czas niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego otrzymają zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach, Pracodawca wypłaci dodatek uzupełniający 80% zasiłek chorobowy i 70% zasiłek chorobowy za pobyt pracownika w szpitalu, do kwoty nieprzekraczającej łącznie z zasiłkiem chorobowym 100% przychodu pracownika, stanowiącego podstawę wymiaru składek, w okresie nie dłuższym niż do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego.

Zapis pkt. a i b dotyczy niezdolności pracownika do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia zgodnie z zapisami art. 92 § 5 Kodeksu pracy.

### **Art. 11**

1. Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika nie może być niższe od 100% minimalnego wynagrodzenia.
2. Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się, co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie.
3. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się z dołu raz w miesiącu niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości w terminach ustalonych w Regulaminie Pracy.
4. Jeżeli terminy wypłat przypadają na niedzielę, święta będące dniami wolnymi od pracy lub wolne soboty, wypłata następuje w poprzedzającym dniu powszednim.
5. Wypłata wynagrodzeń następuje poprzez postawienie ich do dyspozycji pracownika w kasie w dniu wypłaty zgodnie z wykazem kas i godzinach wypłaty zawartych w Regulaminie Pracy lub w przypadku jednostek terenowych u bezpośredniego przełożonego z zachowaniem ustalonych terminów. Za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie wynagrodzenie będzie przekazywane na wskazane przez niego konto bankowe.
6. Informacja o wysokości wynagrodzenia indywidualnie oznaczonego pracownika jest jego dobrem osobistym i informacja w tym zakresie może być udostępniona osobom trzecim tylko za zgodą pracownika. Związkom zawodowym udostępnia się indywidualne dane o wynagrodzeniach w sposób zapewniający uniemożliwienie imiennej identyfikacji pracownika.
7. Reklamacje związane z wyliczeniem wynagrodzenia należy zgłaszać do bezpośredniego przełożonego. Zgłoszone wątpliwości należy niezwłocznie wyjaśnić.
8. Pracodawca na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić mu do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.
9. Składniki wynagrodzenia za pracę, przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, wypłaca się z dołu w terminach określonych w przepisach prawa pracy.

### **Art. 12**

1. Za czas niezawinionego przez pracownika przestoju przysługuje normalne wynagrodzenie. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika - wynagrodzenie nie przysługuje.
2. W przypadku powierzenia pracownikowi w czasie niezawinionego przestoju pracy na innym stanowisku, przysługuje wynagrodzenie za tę pracę, lecz nie niższe od normalnego wynagrodzenia.
3. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, lecz podjął on wyznaczoną pracę zastępczą, przysługuje wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę.

### **Art. 13**

1. Pracownik, który na skutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną wg zasad określonych w przepisach Kodeksu pracy.
2. Pracownik ponosi odpowiedzialność za mienie mu powierzone przez pracodawcę na zasadach określonych w przepisach Kodeksu pracy.
3. W ENEA pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością pracodawcy, a w szczególności nie odpowiada za szkodę wynikłą w związku z działaniem w granicach dopuszczalnego ryzyka, (np.: przy dopuszczalnej prawem rezygnacji przez pracodawcę z odpowiednich ubezpieczeń i ochrony).

## **2. FORMY WYNAGRADZANIA**

### **Art. 14**

1. Pracownicy zatrudnieni w ENEA są wynagradzani według jednej z następujących form wynagradzania:
  - a) akordowej,
  - b) grupowej-zespołowej,
  - c) prowizyjnej,

- d) czasowej - powszechnie obowiązującej w ENEA,
  - e) ryczałtowej.
2. Stosowanie innych niewymienionych form wynagradzania może być wprowadzone protokołem dodatkowym do Układu w trybie art. 52 ust.1.
  3. W ENEA S.A. decyzję o stosowanej formie płacy podejmuje pracodawca w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.
  4. W spółkach zależnych decyzję o stosowanej formie płacy podejmuje właściwy pracodawca w uzgodnieniu z właściwą organizacją związkową.

#### **Art. 15**

1. Ryczałtowa forma wynagradzania może być zastosowana do pojedynczych stanowisk pracy. Zastosowanie tej formy wymaga uzgodnienia.
2. W przypadku zastosowania ryczałtowej formy płacy, wynagrodzenie pracownika zostaje określone w sposób ryczałtowy, na zasadzie dodatkowych zapisów w umowie o pracę.
3. Wynagrodzenie od pracodawcy, przysługujące pracownikowi w okresie wynagradzania według formy ryczałtowej, ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Przy obliczaniu tego wynagrodzenia dodatkowe wynagrodzenia za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych lub niebezpiecznych oraz inne dodatki uwzględnia się, jeżeli w czasie zwolnienia od pracy nie ustaje dotychczasowe narażenie pracownika na oddziaływanie takich warunków.
4. Wynagrodzenie ustala się ponownie w razie zmiany zasad wynagradzania ogółu pracowników lub grupy zawodowej, którymi pracownik byłby objęty, gdyby nie korzystał z tej formy wynagradzania.

### **3.TARYFIKACJA PRACOWNIKÓW**

#### **Art. 16**

1. Pracodawca powinien oceniać pracowników wg zobiektywizowanych, niżej wymienionych kryteriów:
  - a) kwalifikacje zawodowe i umiejętności praktyczne,
  - b) wywiązywanie się z powierzonych zadań i czynności,
  - c) dbałość o dobro i interes zakładu pracy,
  - d) zdolności organizatorskie i przejawianie inicjatywy własnej,
  - e) staż pracy,
  - f) dotychczasowy przebieg pracy.
2. Uzyskanie dodatkowych kwalifikacji w innym zawodzie, niż praktycznie wykonywany, nie daje podstaw do podwyższenia kategorii osobistego zaszeregowania.
3. Awansowanie, przeszerogowanie i zaszeregowanie pracownika może nastąpić z inicjatywy przełożonego, przy uwzględnieniu zasad oceny pracownika wg ust.1.
4. skreślony
5. Rozwiązania dotyczące bezpośrednio skutków społecznych dokonywanych przekształceń będą na bieżąco uzgadniane między stronami Układu w trybie ustalonym w Załączniku nr 17 do Układu.
6. Dodatkowe wymagania kwalifikacyjne i stażowe dla pracowników zajmujących się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci zawarte są w Załączniku nr 20 do Układu.

#### **4. ZASADY ZASZEREGOWANIA, PRZESZEREGOWANIA, AWANSOWANIA, PRZYJMOWANIA I ZWALNIANIA PRACOWNIKÓW**

##### **Art. 17**

1. Zaszeregowanie pracowników do określonej kategorii następuje na podstawie odpowiedniego taryfikatora kwalifikacyjnego zawartego w Części III Układu.
2. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracowników objętych Układem określa umowa o pracę w oparciu o tabelę płac obowiązującą u pracodawcy. Zasady budowy tabel płac określa Załącznik nr 3 do Układu.
3. W stosunku do pracowników objętych niniejszym Układem stosuje się tabelę płac z miesięcznymi stawkami wynagrodzenia zasadniczego.
4. Zasady wynagradzania kontrolerów poboru energii i elektromonterów urzędzeń rozliczających pracujących w systemie akordowym ustalane są przez pracodawcę w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową na podstawie Załącznika nr 9 do Układu.
5. Awansowanie polega na powierzeniu pracownikowi wyższego stanowiska, na którym wykonywane obowiązki różnią się od poprzednich wyższym stopniem trudności i złożoności, większą odpowiedzialnością oraz wymagają odpowiedniego poziomu wiedzy teoretycznej i doświadczenia zawodowego, a w szczególności umiejętności i właściwego analizowania poszczególnych zagadnień i podejmowania trafnych wniosków.
6. Awansowanie pracowników na stanowiska wynikające ze struktury organizacyjnej powinno być poprzedzone oceną kandydatów do awansu, uwzględniającą ich właściwości osobiste oraz cechy i predyspozycje w kontekście ustaleń zawartych w ust. 5 niniejszych zasad, wg obowiązującego systemu ocen pracowników.
7. Decyzję o awansowaniu pracownika podejmuje Pracodawca z uwzględnieniem obowiązujących zasad w tym zakresie.
8. Pracodawca może awansować pracownika na czas określony lub powierzyć mu okresowe pełnienie obowiązków na wyższym stanowisku pracy w celu uzyskania pełnej oceny kandydata na to stanowisko, z uwzględnieniem odpowiednich przepisów Kodeksu pracy.
9. Awansowanie pracownika wiąże się z przyznaniem wyższego wynagrodzenia w tej samej, lub wyższej kategorii zaszeregowania.
10. Pracodawca angażując pracownika do pracy sporządza na piśmie umowę o pracę, która określa: strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: rodzaj pracy, miejsce pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy, termin rozpoczęcia pracy. Umowę należy zawrzeć z pracownikiem w formie pisemnej przed dniem rozpoczęcia pracy, a gdy tego nie uczyniono Pracodawca jest zobowiązany najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy potwierdzić na piśmie warunki zawartej umowy o pracę. Pracodawca informuje pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o obowiązującej dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, częstotliwości wypłaty wynagrodzenia za pracę, urlopie wypoczynkowym oraz długości okresu wypowiedzenia umowy.
11. Pracodawca zobowiązany jest w ciągu 7 dni od zawarcia umowy o pracę określić na piśmie i włączyć do akt osobowych zakres czynności pracownika na danym stanowisku pracy.
12. Przy podpisywaniu umowy o pracę, pracownik powinien zapoznać się z przepisami niniejszego Układu oraz Regulaminu Pracy, co potwierdza swoim podpisem.
13. Zmiana umowy o pracę wymaga formy pisemnej.
14. Przed zwolnieniem z pracy, pracownik obowiązany jest zwrócić pracodawcy dokumenty i przedmioty, które otrzymał do użytku służbowego jak np. legitymację służbową, narzędzia pracy, odzież ochronną, rozliczyć się z odzieży roboczej oraz dopełnić czynności rozliczeniowych określonych w karcie obiegowej itp.

15. Przy zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, pracodawca zobowiązany jest zachować procedurę zgodną z obowiązującymi przepisami Kodeksu pracy, Ustawy o związkach zawodowych i innymi obowiązującymi przepisami w tym zakresie.
16. W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy, pracodawca obowiązany jest niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy.
17. Treść świadectwa pracy winna odpowiadać szczegółowym zapisom określonym w odrębnych przepisach.

#### **Art. 17<sup>1</sup>**

1. W przypadku pojawienia się w ENEA nowych stanowisk pracy lub pojawienia się w wyniku naturalnych odejść pracowników wakatów na dotychczasowych stanowiskach pracy, pracodawca zobowiązany jest niezwłocznie poinformować pracowników ENEA o możliwościach zatrudnienia na tych stanowiskach.
2. Zatrudnianie odbywa się według zasad określonych w odpowiednich procedurach zarządzania zasobami ludzkimi. Odpowiednie procedury wymagają uzgodnień między partnerami społecznymi.

### **5. ZASADY PRYZNAWANIA DODATKÓW DO WYNAGRODZENIA I INNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZEŃ**

#### **Art. 18**

1. Pracownikom - odpowiednio do rodzaju, charakteru lub specyfiki wykonywanej pracy oraz zajmowanego stanowiska w przypadkach i na zasadach określonych Układem - przysługują:
  - a) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
  - b) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej,
  - c) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych lub niebezpiecznych,
  - d) dodatek za pracę w soboty, niedziele i święta,
  - e) dodatkowe wynagrodzenie za pełnienie pogotowia technicznego /domowego/.
2. Dopuszcza się ustalanie wysokości wypłat dodatkowych wymienionych w ust. 1 w pkt. c), d), e) – w formie zryczałtowanej, po uzgodnieniu z organizacjami związkowymi.

#### **Art. 18<sup>1</sup>**

1. Praca wykonywana ponad normy czasu pracy, o których mowa w art. 8 ust. 2 niniejszego Układu stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Pracownikom wykonującym pracę w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w wysokości 100% godzinowej stawki osobistego zaszergowania.
3. Zatrudnienie pracownika w dniu, który według rozkładu czasu pracy jest dla niego wolnym od pracy, może nastąpić w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, albo dla ochrony mienia lub usunięcia awarii oraz w przypadku szczególnych potrzeb pracodawcy, natomiast w innych przypadkach za zgodą pracownika.
4. Pracownik może przepracować do 150 godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym dla szczególnych potrzeb pracodawcy. Do limitu nie wlicza się pracy wykonywanej ponad normy czasu pracy w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub usunięcia awarii.

5. Pracownikom, zajmującym kierownicze stanowiska pracy, objętych zadaniowym systemem czasu pracy, wykonującym w razie konieczności prace poza normalnymi godzinami pracy, nie przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Pracownikom tym przysługuje tylko wynagrodzenie i dodatki za prace przypadające w niedziele i święta.
6. Wykonywanie prac wymienionych w punktach 1-4 wymaga polecenia lub zgody pracodawcy.
7. W przypadku udzielenia czasu wolnego za przepracowane godziny nadliczbowe bez wniosku pracownika, należy udzielić pracownikowi za każdą przepracowaną godzinę nadliczbową dwie godziny wolne, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.
8. W przypadku, o którym mowa w ust. 7 pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

#### **Art. 19**

1. Pracownikom wykonującym pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 30% godzinowej stawki wynikającej z kategorii osobistego zaszerogowania - za każdą godzinę pracy w tej porze.
2. Pora nocna w ENEA obejmuje czas między godz. 22.00 a godz. 6.00 dnia następnego. Wykaz prac pracowników pracujących w nocy, wykonujących prace szczególnie niebezpieczne albo związane z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym, zawiera odpowiednio Załącznik nr 23 do Układu.
3. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych na wezwanie pracodawcy związane z usuwaniem awarii w czasie wymienionym w ust. 2 pracodawca udziela czasu wolnego od pracy w wymiarze o 100% wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Dotyczy przypadku, gdy pracodawca udziela czasu wolnego od pracy w dniu następnym.

#### **Art. 20**

1. Pracownikom wykonującym pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych lub niebezpiecznych przysługuje dodatkowe wynagrodzenie zgodnie z Załącznikiem nr 12 do Układu.
2. Dodatkowe wynagrodzenie za każdą faktycznie przepracowaną godzinę w warunkach, o których mowa w ust. 1 wypłaca się w następującej wysokości:
  - a) 5 % średniej zasadniczej stawki godzinowej przy I stopniu szkodliwości dla zdrowia lub uciążliwości;
  - b) 7 % średniej zasadniczej stawki godzinowej przy II stopniu szkodliwości dla zdrowia lub uciążliwości;
  - c) 9 % średniej zasadniczej stawki godzinowej przy III stopniu szkodliwości dla zdrowia lub uciążliwości;
  - d) 10 % średniej zasadniczej stawki godzinowej przy IV stopniu szkodliwości.
3. Dodatkowe wynagrodzenie za każdą faktycznie przepracowaną godzinę w warunkach szczególnie niebezpiecznych wypłaca się w następującej wysokości:
  - a) 4% średniej zasadniczej stawki godzinowej dla prac wymienionych w Załączniku nr 12 do Układu w § 7 pkt. 1 - 7;
  - b) 7% średniej zasadniczej stawki godzinowej dla prac przy urządzeniach elektrycznych znajdujących się pod napięciem powyżej 1kV, jeśli wykonywanie tych prac jest dopuszczone przepisami o bezpieczeństwie pracy w energetyce;
  - c) 25% średniej zasadniczej stawki godzinowej za każdą godzinę dla prac wykonywanych na potencjale na urządzeniach będących pod napięciem 110kV i powyżej według instrukcji prac pod napięciem.
4. Przez średnią zasadniczą stawkę godzinową rozumie się stawkę godzinową uzyskaną z podzielenia średniego zasadniczego wynagrodzenia odpowiednio w ENEA przez średniomiesięczny czas nominalny w danym roku kalendarzowym.

#### **Art. 21**

1. Za każdą godzinę pracy w niedziele i dni wolne od pracy, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 100% godzinowej stawki wynikającej z osobistego zaszeregowania.
2. Za każdą godzinę pracy w dni świąteczne będące dniami wolnymi od pracy, w „Dzień Energetyka” oraz na II i III zmianie w dniach 24 i 31 grudnia, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 120% godzinowej stawki wynikającej z osobistego zaszeregowania.
3. Dodatkowe wynagrodzenie, określone odpowiednio w ust.1 lub 2 przysługuje niezależnie od udzielenia - za pracę w niedzielę i dni świąteczne będące dniami wolnymi od pracy i dni wolne od pracy - innego dnia wolnego od pracy, w uzgodnieniu z bezpośrednim przełożonym, w ciągu miesiąca licząc od daty ich przepracowania, w wyznaczonym z góry terminie na wniosek pracownika. Przesunięcie tego terminu może nastąpić jedynie w przypadku długotrwałej choroby.
4. Pracownikom, którzy w zamian za pracę w dniu wyznaczonym dla nich jako dzień wolny od pracy, nie otrzymali dnia wolnego w innym wyznaczonym z góry terminie, przysługuje za każdą godzinę pracy w tym dniu, oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatkowe wynagrodzenie w wysokości określonej w art. 18<sup>1</sup> ust. 2.

#### **Art. 22**

Uznaje się, że 14 sierpnia - Dzień Energetyka, jest traktowany na równi ze świętem wynikającym z ustawy o dniach wolnych od pracy.

#### **Art. 23**

1. Za każdy dzień, w którym było pełnione pogotowie techniczne przysługuje pracownikowi w ENEA dodatkowe zryczałtowane wynagrodzenie w wysokości:
  - a) 0,8% średniego wynagrodzenia zasadniczego odpowiednio w ENEA za pełnienie pogotowia technicznego w dni robocze,
  - b) 1,5% średniego wynagrodzenia zasadniczego odpowiednio w ENEA za pełnienie pogotowia technicznego w niedziele, święta będące dniami wolnymi od pracy i dodatkowe dni wolne.
2. Zasady pełnienia pogotowia technicznego (domowego) oraz zasady wynagradzania za jego pełnienie określa Załącznik nr 13 do Układu.

#### **Art. 24**

1. 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.
2. Zasady wypłacenia oraz podstawę wymiaru odprawy, o której mowa w ust.1, określa Załącznik nr 1 do Układu.

#### **Art. 25**

1. Pracownikom zatrudnionym w ENEA przysługuje ekwiwalent pieniężny za deputat węglowy w wysokości 2 ton węgla rocznie.
2. Ekwiwalent pieniężny, o którym mowa w ust.1 włączony jest do płacy zasadniczej osobistego zaszeregowania.
3. Strony Układu uzgadniają możliwość zmiany sposobu wypłaty ekwiwalentu pieniężnego w formie dodatku do płacy. Żadna ze stron Układu nie może odmówić żądania drugiej strony podjęcia uzgodnień.

#### **Art. 26**

Pracownikom zatrudnionym w ENEA S.A. przysługuje nagroda za wykrycie i likwidację nielegalnego poboru energii elektrycznej oraz pobierania energii niezgodnie z umową, w wysokości i na zasadach określonych odpowiednio w Załączniku nr 2 do Układu.



#### **Art. 27**

Pracownikom zatrudnionym w ENEA przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za staż pracy w wysokości i na zasadach określonych w Załączniku nr 4 do Układu.

#### **Art. 28**

Pracownikom zatrudnionym w ENEA przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości i na zasadach określonych w Załączniku nr 5 do Układu.

#### **Art. 29**

Pracownikom zatrudnionym w ENEA przysługuje premia roczna w wysokości i na zasadach określonych odpowiednio w Załączniku nr 21 do Układu.

#### **Art. 30**

1. Z okazji Dnia Energetyka pracownik otrzymuje nagrodę pieniężną z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Jeżeli w aktach osobowych pracownika jest zapis o zastosowaniu kary porządkowej decyzją o przyznaniu nagrody podejmuje pracodawca.
3. Kwota indywidualnej nagrody wynosi nie mniej niż 25% średniego wynagrodzenia zasadniczego odpowiednio w ENEA.
4. Wypłatę dokonuje się pracownikowi, który był zatrudniony na dzień 31 grudnia roku poprzedniego i zachowując ciągłość jest nadal w zatrudnieniu na dzień 14 sierpnia roku bieżącego, w którym dokonuje się wypłaty nagrody.
5. Nagrodę wypłaca się w jednakowej wysokości dla wszystkich uprawnionych pracowników proporcjonalnie do wymiaru etatu.

#### **Art. 31**

1. W ramach ustalonych budżetów wynagrodzeń mogą być tworzone fundusze nagród w ENEA.
2. W jednostkach organizacyjnych spółki w ramach ustalonych budżetów wynagrodzeń na dany rok tworzy się fundusz nagród z przeznaczeniem na nagradzanie pracowników, z wyłączeniem pracowników grupy zarządzania.
3. Nagrody mają charakter uznaniowy.
4. Na wniosek bezpośredniego przełożonego nagrody mogą być przyznane:
  - a) za realizację zadań zleconych przez przełożonych, nie związanych ze zwykłym zakresem obowiązków pracownika,
  - b) za realizację projektów innowacyjnych przysparzających korzyści dla działalności gospodarczej ENEA, w tym m.in.: organizacyjnych, ekonomicznych, technologicznych,
  - c) za realizację dodatkowych zadań i usług na zewnątrz ENEA i podjętych z własnej inicjatywy w jednostce organizacyjnej spółki,
  - d) za efektywny udział w pracach zespołów problemowych powoływanych przez zarząd,
  - e) za przyznane odznaczenia państwowe, resortowe, zakładowe nadane z inicjatywy strony Pracodawcy oraz związków zawodowych.
5. Wysokość funduszu na nagrody w ENEA S.A. wynosi 1,0% funduszu wynagrodzeń ENEA S.A.
6. Podstawą wyliczenia funduszu nagród jest budżet wynagrodzeń odpowiednio w ENEA, lub w danej jednostce organizacyjnej spółki.
7. Fundusz na nagrody w ENEA S.A. jest dzielony według poniższych zasad:
  - a) 25% funduszu do dyspozycji Zarządu,
  - b) 30% do dyspozycji Dyrektora jednostki organizacyjnej spółki na poziomie Oddziału lub Departamentu,
  - c) 45% do dyspozycji Dyrektora/Kierownika jednostki organizacyjnej na poziomie Zakładów i Rejonów.
8. Budżety wynagrodzeń i poziom funduszu nagród na dany rok dla poszczególnych jednostek organizacyjnych spółki ENEA S.A. określa się każdorazowo w ramach porozumienia płacowego z organizacjami związkowymi.

9. Fundusz nagród może być zmieniony za zgodą partnerów społecznych. W przypadku zwiększenia funduszu nagród, zwiększenie nie może obciążać ustalonego na dany rok wskaźnika przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia.
10. Osoby wymienione w ust. 7 składają odpowiednim organizacjom związkowym informacje do 15 grudnia każdego roku o wykorzystaniu przyznanego im funduszu na nagrody. W przypadku nie wykorzystania funduszu nagród, a także innych wolnych, pozostających w dyspozycji środków w ramach przyznanego budżetu, wymienione osoby decydują w uzgodnieniu z odpowiednią organizacją związkową sposób wypłacenia pozostałych środków.

#### **Art. 32**

1. Pracownikowi mogą być wypłacone inne dodatkowe wynagrodzenia lub dodatki-określone w Załączniku nr 6 do Układu.
2. Decyzje o przyznaniu dodatkowych wynagrodzeń lub dodatków podejmuje pracodawca w uzgodnieniu z organizacją związkową.

#### **Art. 32<sup>1</sup>**

Pracownikom, którym zlecono przeprowadzenie szkolenia przysługuje dodatkowe wynagrodzenie. Stawki tego wynagrodzenia ustalane są przez Strony Układu na wniosek komórki zajmującej się sprawami szkolenia.

#### **Art. 33**

1. Pracownikom zatrudnionym w ENEA przyznaje się nagrody z funduszu załogi tworzonego z zysku do podziału na zasadach określonych w Regulaminie tworzenia, podziału i wypłaty nagród z funduszu załogi odpowiednio w ENEA, stanowiącym Załącznik nr 15 do Układu.
2. Uruchomienie funduszu, o którym mowa w ust. 1 wynika z decyzji odpowiedniego Zgromadzenia Akcjonariuszy lub Zgromadzenia Wspólników.

#### **Art. 34**

Strony Układu mogą uzgodnić włączenie w stawkę osobistego zaszeregowania pracownika różnego rodzaju dodatków do wynagrodzeń oraz świadczeń, a także tworzyć nowe dodatki i świadczenia, które nie są gwarantowane przez Układ Ponadzakładowy.

#### **Art. 35**

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna.
2. Wysokość odprawy o której mowa w ust. 1 jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika i wynosi:
  - a) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
  - b) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
  - c) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.
3. skreślony.
4. Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika:
  - a) małżonkowi,
  - b) innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin.
5. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w pełnej wysokości odpowiedniej kwoty określonej w ust. 2.
6. W przypadku śmierci pracownika nie posiadającego członka rodziny wymienionego w ust. 4, odprawa wypłacana będzie osobom wskazanym przez pracownika w odrębnym oświadczeniu złożonym do akt osobowych pracownika, a jeśli takiego nie ma, to osobom wskazanym w prawomocnym postanowieniu sądu o stwierdzeniu nabycia spadku.
7. Odprawa pośmiertna przysługuje niezależnie od innych odszkodowań wypłacanych przez firmy ubezpieczeniowe.

8. W razie śmierci pracownika spowodowanej wypadkiem przy pracy, pracodawca obowiązany jest do pokrycia standardowych kosztów pogrzebu, niezależnie od innych świadczeń przysługujących z tego tytułu rodzinie zmarłego.
9. Obowiązek powiadomienia rodziny pracownika w razie wypadku śmiertelnego spoczywa na pracodawcy.
10. Pracodawca jest obowiązany zatrudnić zdolnego do pracy członka rodziny lub opiekuna rodziny pracownika, który uległ w pracy, lub w drodze do pracy a także z pracy, wypadkowi śmiertelnemu lub powodującemu trwałą niezdolność do pracy.
11. Rodzinie pozostającej po pracowniku zmarłym w następstwie wypadku przy pracy lub pracownikowi, który uległ nieumyślnie spowodowanemu wypadkowi przy pracy powodującemu trwałą niezdolność do pracy, przysługuje odprawa w wysokości ośmiomiesięcznego wynagrodzenia obliczonego jak za urlop wypoczynkowy, niezależnie od odpraw przewidzianych innymi przepisami.

## ROZDZIAŁ V

### INNE UPRAWNIENIA

#### Art. 36

1. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach, na których wykonywane są prace w szczególnych warunkach, uprawnieni są do świadczeń wynikających z Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 07.02.1983 r. (Dz. U. z 1983 r. Nr 8 poz. 43 ze zmianami) w sprawie wieku emerytalnego oraz wzrostu emerytur i rent inwalidzkich dla pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.
2. Wykaz oraz zasady określania stanowisk pracy, o których mowa w ust. 1 zawarte są w Załączniku nr 7 do Układu.

#### Art. 37

Pracownikom zatrudnionym w ENEA przysługuje prawo do korzystania z energii elektrycznej dla potrzeb gospodarstwa domowego, według zasad określonych w Załączniku nr 8 do Układu.

#### Art. 38

1. Postępowanie i obowiązki pracodawcy w przypadku stwierdzenia u pracownika powstania choroby zawodowej, niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy, chorobą zawodową lub innym schorzeniem wywołanym warunkami środowiska pracy regulują odpowiednie przepisy Kodeksu pracy, inne obowiązujące przepisy i postanowienia Układu.
2. Leczenie pracownika w sanatorium w następstwie choroby wynikającej z zatrudnienia, wypadku przy pracy lub gruźlicy, na podstawie orzeczenia komisji lekarskiej, odbywa się poza przysługującym pracownikowi urlopem wypoczynkowym. Koszty pokrywa pracodawca.
- 2<sup>1</sup>. Prawo do bezpłatnego 12-dniowego leczenia profilaktycznego w Niepublicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej Centrum Rehabilitacyjno - Wczasowe "Energetyk" w Inowrocławiu mają wszyscy pracownicy ENEA według poniższych zasad:
  - a) pracownicy, u których stwierdzono chorobę zawodową lub wywołaną wypadkiem przy pracy - mogą korzystać z sanatorium nie częściej niż raz w roku, w ramach zwolnienia lekarskiego lub dodatkowego urlopu wypoczynkowego udzielonego przez pracodawcę,
  - b) pracownicy, u których stwierdzono objawy powstawania choroby zawodowej - mogą korzystać z sanatorium nie częściej niż co dwa lata, w ramach zwolnienia lekarskiego lub dodatkowego urlopu wypoczynkowego udzielonego przez pracodawcę,
  - c) pracownicy, którym zakładowy lekarz medycyny pracy wydał orzeczenie lekarskie stwierdzające schorzenie spowodowane warunkami pracy - mogą korzystać z sanatorium nie częściej niż co dwa lata, w ramach dodatkowego urlopu wypoczynkowego udzielonego przez pracodawcę,

- d) pracownicy zatrudnieni powyżej 5 lat na stanowiskach w warunkach uciążliwych wymienionych w Załączniku nr 30 - mogą korzystać z sanatorium nie częściej niż co dwa lata - leczenie odbywa się na zasadzie - 9 dni dodatkowego urlopu wypoczynkowego udzielonego przez pracodawcę i 3 dni urlopu wypoczynkowego jaki przysługuje pracownikowi zgodnie z Kodeksem pracy,
  - e) pracownicy, u których zakładowy lekarz medycyny pracy stwierdził chorobę kwalifikującą do leczenia sanatoryjnego, zatrudnieni powyżej 5 lat - mogą korzystać z sanatorium nie częściej niż co trzy lata - leczenie odbywa się na zasadzie - 6 dni dodatkowego urlopu wypoczynkowego udzielonego przez pracodawcę i 6 dni urlopu wypoczynkowego jaki przysługuje pracownikowi zgodnie z Kodeksem pracy,
  - f) pozostali pracownicy w ramach leczenia profilaktycznego, zatrudnieni powyżej 5 lat - mogą korzystać z sanatorium nie częściej niż co cztery lata - leczenie odbywa się w ramach urlopu wypoczynkowego jaki przysługuje pracownikowi zgodnie z Kodeksem pracy,
  - g) powyższe realizowane jest w ramach corocznie uzgadnianego między stronami Układu limitu miejsc.
3. Emeryci i renciści nabywają prawo do leczenia sanatoryjnego na koszt pracodawcy w następstwie choroby wynikającej z zatrudnienia lub wypadku przy pracy u tego pracodawcy albo gruźlicy, na podstawie orzeczenia komisji lekarskiej.
4. Jeżeli badania lekarskie wykazały stałą niezdolność pracownika do danej pracy, spowodowaną wypadkiem przy pracy, chorobą zawodową lub innym schorzeniem wywołanym warunkami środowiska pracy, pracodawca obowiązany jest przesunąć go do innej pracy, odpowiedniej do jego stanu zdrowia i kwalifikacji zawodowych oraz przeszkolić zgodnie z wymogami nowego stanowiska pracy.
5. Pracodawca nie ma prawa rozwiązać umowy o pracę z powodu niezdolności pracownika do świadczenia pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową, jeżeli stan zdrowia pracownika umożliwia pracę na innym stanowisku. Umowa o pracę może być rozwiązana, jeżeli pracodawca zapewni pracownikowi zatrudnienie u innego pracodawcy.
6. W przypadku częstych przesunięć pracowników na inne stanowiska pracy, o których mowa w ust. 4, pracodawca jest zobowiązany do utworzenia ośrodka lub strefy pracy chronionej albo rehabilitacji.

#### **Art. 39**

Spółki, w których ENEA S.A. posiada powyżej 50% udziałów lub akcji tworzą fundusze prywatyzacyjne, stosownie do postanowień odpowiedniego Zgromadzenia Akcjonariuszy lub Zgromadzenia Wspólników. Zasady tworzenia i wykorzystania Funduszu Prywatyzacyjnego w ENEA S.A. zawarte są w Regulaminie Funduszu Prywatyzacyjnego w ENEA S.A.

#### **Art. 40**

Zasady współpracy partnerów społecznych określone są w Załączniku nr 16 do Układu.

#### **Art. 40<sup>1</sup>**

Pracodawca obowiązany jest do nieodpłatnej obsługi pożyczkowej kasy pracowniczej i ubezpieczeń pracowniczych.

#### **Art. 41**

Zasady i warunki współpracy stron Układu w zakresie uzgadniania sposobów oraz łagodzenia skutków restrukturyzacji wewnętrznej w ENEA określa Załącznik nr 17 do Układu.

#### **Art. 42**

Warunki korzystania z pracowniczego programu emerytalnego i ubezpieczenia życiowo-emerytalnego przez pracowników ENEA S.A. określa Załącznik nr 18 do Układu oraz Zakładowa Umowa Emerytalna uzgodniona między partnerami społecznymi w trybie Układowym.

#### **Art. 43**

Postanowienia wynikające z trójstronnej umowy holdingowej zawartej 28 listopada 1996 r. na podstawie Kodeksu pracy, Ordynacji Holdingu EP-S.A. z dnia 24 czerwca 1996 r. pomiędzy Zarządem EP-S.A. jako jednostką zarządzającą Holdingiem wraz z Prezesami Spółek zależnych a Międzyzakładowym Związkiem Zawodowym Pracowników EP-S.A. - Holding i NSZZ "Solidarność" EP-S.A. zawiera Załącznik nr 19 do Układu.

#### **Art. 44**

Wartościowanie stanowisk pracy w jednostkach organizacyjnych spółki będzie przeprowadzane wg jednolitej metody punktowej z zastosowaniem tych samych kryteriów. Waga kryteriów będzie oddawać wagę i znaczenie danego stanowiska w jednostce organizacyjnej spółki.

### **ROZDZIAŁ VI**

#### **OBOWIĄZKI W ZAKRESIE WARUNKÓW PRACY ORAZ WARUNKÓW SOCJALNO-BYTOWYCH I KULTURALNYCH**

#### **Art. 45**

1. Pracodawca obowiązany jest zaspakajać, w ramach posiadanych środków, socjalno-bytowe i kulturalne potrzeby pracowników oraz emerytów i rencistów.
2. Uprawnienia i zasady przyznawania świadczeń dla pracowników objętych Układem i emerytów oraz rencistów z zakładów objętych Układem z Funduszu Świadczeń Socjalnych ENEA określa regulamin uzgodniony między stronami Układu.  
Regulamin ten zawarty jest w II części Układu.

#### **Art. 46**

1. Pracodawca zobowiązany jest do utrzymania istniejącej zakładowej służby zdrowia oraz pokrywania kosztów badań kontrolnych, profilaktycznych i innych wskazanych przez lekarza medycyny pracy.
2. Z przychodni działających na rzecz ENEA mogą nieodpłatnie korzystać pracownicy, emeryci i renciści.

#### **Art. 47**

1. Organizowanie pracy należy do obowiązków kierowników poszczególnych jednostek organizacyjnych spółki i obejmuje m.in.:
  - a) zapewnienie pracownikom warunków pracy zgodnych z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisami p. poz.,
  - b) zaopatrzenia w niezbędną dokumentację,
  - c) dostarczenie niezbędnych narzędzi i materiałów do wykonywania pracy.
2. Pracodawca zobowiązany jest przydzielać pracownikom taką pracę, której wykonanie nie wymaga kwalifikacji wyższych niż określone w umowie o pracę i taryfikatorze.
3. Pracodawca obowiązany jest przydzielić bezpłatnie każdemu pracownikowi potrzebne narzędzia pracy oraz zapewnić miejsca na ich przechowywanie. Pracownik powinien dbać o narzędzia pracy i utrzymywać je w stanie zdatnym do użytku. Naprawa narzędzi odbywa się na koszt pracodawcy. Zużyte narzędzia wymienia pracodawca na nowe za zwrotem zużytych. W przypadku zawinionego przez pracownika zniszczenia bądź zawinionej utraty narzędzi, pracodawca ma prawo żądać zwrotu ich równowartości.
4. Pracownik, któremu powierzono mienie, z obowiązkiem zwrotu albo wyliczenia się, odpowiada za nie zgodnie z przepisami Kodeksu pracy.
5. Wydawanie narzędzi, materiałów i sprzętu ochrony osobistej odbywa się zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie zarządzeniami, przepisami i instrukcjami szczegółowymi.
6. Pracownik przyjmujący narzędzia pracy jest osobiście odpowiedzialny za ich stan oraz używanie ich do właściwych celów.
7. Pracownik obowiązany jest uporządkować swoje stanowisko pracy i pozostawić je w należyтым porządku.
8. Niedopuszczalne jest pozostawianie pracownika po zakończonej pracy bez zgody pracodawcy w obrębie obiektów, w których pracodawca prowadzi działalność. Pracodawca może przenieść swoje uprawnienia w tym zakresie na kierowników odpowiednich jednostek organizacyjnych spółki.
9. Wynoszenie przyrządów, narzędzi, akt i innych przedmiotów należących do pracodawcy poza obręb obiektów, w których pracodawca prowadzi działalność, jest niedozwolone bez wyraźnego

każdorazowego pisemnego zezwolenia przełożonego. Przepis ten nie ma zastosowania do przedmiotów, których wyniesienie poza obręb obiektów, w których pracodawca prowadzi działalność jest niezbędne do wykonywania normalnej pracy przez pracownika.

10. Pracownik nie ponosi odpowiedzialności za szkody lub utratę przedmiotów należących do pracodawcy, jeżeli w toku postępowania wyjaśniającego zostanie wykazane, że dochował należytej staranności w zabezpieczeniu powierzonego mienia.

**Art. 48**  
skreślony

ROZDZIAŁ VI a

**ZASADY BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY**

**Art. 48<sup>1</sup>**

1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, w szczególności eliminujące zagrożenia dla życia lub zdrowia, przy wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Zapis ten stosuje się odpowiednio do kierowników jednostek organizacyjnych spółki, mistrzów, brygadzystów oraz innych osób kierujących zespołami pracowników.
2. Pracodawca i organizacje związkowe będą współdziałać dla osiągnięcia zadawalającego partnerów społecznych stanu w zakresie sanitarnym i warunków BHP.
3. Organem doradczym i kontrolnym pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy jest służba bhp, tworzona i działająca według zasad określonych w Kodeksie pracy oraz przepisach szczegółowych.
4. W celu zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych, określonych w przepisach prawa pracy tworzy się Społeczną Inspekcję Pracy działającą w oparciu o obowiązujące akty prawne.
5. Pracodawca zwalnia na czas pełnienia funkcji z obowiązku wykonywania pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia:
  - a) koordynatora ds. Społecznej Inspekcji Pracy w ENEA,
  - b) pięciu Społecznych Inspektorów Pracy dla pracowników pracujących odpowiednio w jednostkach organizacyjnych spółki w obszarze działania ENEA S.A..
6. Osoby wymienione w ust. 5 zachowują przez czas pełnienia funkcji prawo do wynagrodzenia, jakie przysługiwało im na stanowiskach pracy zajmowanych w dniu oddelegowania, z uwzględnieniem zmian tego wynagrodzenia, jakie nastąpią w okresie oddelegowania.
7. Sposób wyboru oraz zakres obowiązków osób wymienionych w ust. 5 ustalają związki zawodowe.

**Art. 48<sup>2</sup>**

1. Pracodawca obowiązany jest zabezpieczyć pracownikom niezbędną odzież ochronną i roboczą, środki ochrony indywidualnej i zbiorowej oraz środki higieny osobistej.
2. Normy i zasady przydziału odzieży ochronnej i roboczej określa Załącznik nr 25 do Układu.
3. Normy i zasady przydziału środków czystości określa Załącznik nr 26 do Układu.

**Art. 48<sup>3</sup>**

1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić specjalistyczne środki ochrony indywidualnej, których sposób użytkowania i wymagany asortyment określają instrukcje stanowiskowe, technologiczne i eksploatacyjne obiektów pracodawcy.
2. Pracodawca jest obowiązany zapewnić w miejscu pracy środki do udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku.
3. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom odpowiednie warunki spożywania posiłków.

#### **Art. 48<sup>4</sup>**

Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom pomieszczenia i urządzenia higieniczno-sanitarne, których rodzaj, ilość, wielkość powinny być dostosowane do liczby zatrudnionych pracowników, stosowanych technologii i rodzajów pracy oraz warunków, w jakich ta praca jest wykonywana.

#### **Art. 48<sup>5</sup>**

1. Pracodawca jest zobowiązany zapewnić pranie brudnej odzieży roboczej i ochronnej oraz jej naprawę.
2. Jeżeli pracodawca nie może zapewnić prania i naprawy odzieży roboczej i ochronnej, pracownik pierze i naprawia odzież we własnym zakresie, otrzymując od pracodawcy ekwiwalent pieniężny.
3. Wysokość ekwiwalentu za pranie i naprawę odzieży ochronnej i roboczej pracodawca w porozumieniu z organizacją związkową ustala, co roku w Regulaminie Pracy.

#### **Art. 48<sup>6</sup>**

1. Pracodawca obowiązany jest zapewnić pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych profilaktyczne posiłki i napoje.
2. Pracodawca obowiązany jest zaopatrzyć pracowników w napoje gorące lub chłodzące w zależności od warunków pracy.
3. Zasady przyznawania świadczeń zawartych w ust.1 określa Załącznik nr 27 do Układu.

#### **Art. 48<sup>7</sup>**

1. Pracodawca obowiązany jest dokonywać, co najmniej dwa razy w roku, analizę zagrożeń i przyczyn powodujących wypadki i choroby zawodowe oraz podejmować przedsięwzięcia mające na celu likwidację źródeł zagrożeń.
2. Pracodawca obowiązany jest ustalać roczne i wieloletnie zadania w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapewnić niezbędne środki finansowe i materiałowe na realizację tych zadań.

#### **Art. 48<sup>8</sup>**

1. Wszelkie zauważone usterki maszyn, urządzeń, pomieszczeń, narzędzi i sprzętu stwarzającego zagrożenie dla bezpieczeństwa, należy niezwłocznie zgłaszać swojemu przełożonemu, żądając ich usunięcia.
2. Każdy pracownik, który uległ wypadkowi, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala, **powinien** zawiadomić **niezwłocznie** o wypadku swojego przełożonego.
3. Pracownik, który zauważył wypadek lub dowiedział się o nim, jest obowiązany natychmiast udzielić pierwszej pomocy poszkodowanemu pracownikowi i zawiadomić o wypadku bezpośredniego przełożonego, komórkę BHP, względnie służby dyspozytorskie.
4. Miejsce wypadku należy zabezpieczyć do czasu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku.
5. Pracodawca obowiązany jest zapewnić pierwszą pomoc pracownikowi, który uległ wypadkowi, szczególnie zbadać okoliczności i przyczyny wypadku oraz podjąć środki zapobiegawcze i profilaktyczne mające na celu poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.
6. Przy ustalaniu przyczyn wypadku poszkodowany może zażądać obecności w roli obserwatora przedstawiciela reprezentującego go związku zawodowego.

#### **Art. 48<sup>9</sup>**

1. W razie, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika, albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.
2. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, o którym mowa w ust. 1, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.
3. Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadkach, o których mowa w ust. 1 i 2, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

4. Pracownik zatrudniony przy pracach wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej określonych w odrębnych przepisach ma prawo, po uprzednim zawiadomieniu przełożonego, powstrzymać się od wykonywania pracy wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej w przypadku, gdy jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób.
5. Wykaz prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej:
  - a) prace przy obsłudze suwnic sterowanych z kabiny i zdalnie sterowanych,
  - b) prace przy obsłudze podnośników i platform hydraulicznych,
  - c) prace przy obsłudze układnic magazynowych,
  - d) prace przy obsłudze żurawi wieżowych i samojezdnych,
  - e) prace operatorów pulpitu sterowniczych urządzeń technologicznych wielofunkcyjnych i wielozadaniowych,
  - f) prace kierowców: autobusów, pojazdów przewożących ludzi, pojazdów przewożących materiały niebezpieczne oraz pojazdów o dopuszczalnej masie całkowitej powyżej 16 toni długości powyżej 12 m,
  - g) prace przy liniach napowietrznych niskich, średnich i wysokich napięć,
  - h) prace przy obsłudze urządzeń ciśnieniowych podlegające pełnemu dozorowi technicznemu.
6. Postanowienia ust. 1, 2 i 4 nie dotyczą pracownika, którego obowiązkiem pracowniczym jest ratowanie życia ludzkiego lub mienia.
7. Wykaz rodzajów prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby zawiera Załącznik nr 29 do Układu.

#### **Art. 48<sup>10</sup>**

1. Pracodawca obowiązany jest przed dopuszczeniem pracownika do pracy, przeszkolić go w zakresie ogólnych zasad i przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, jak też szczególnych zasad i przepisów w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracy, obowiązujących przy danej pracy.
2. Przeszkolenie obejmuje:
  - a) instruktaż wstępny ogólny przed rozpoczęciem pracy,
  - b) instruktaż wstępny na stanowisku roboczym,
  - c) pierwsze szkolenie okresowe osób będących pracodawcami, kierujący pracownikami w szczególności kierownicy, mistrzowie i brygadziści, przeprowadza się w okresie 6 miesięcy od rozpoczęcia pracy na tych stanowiskach, natomiast osób zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, inżynierjno – technicznych, administracyjno – biurowych oraz pracowników BHP w okresie do 12 miesięcy od rozpoczęcia pracy na tych stanowiskach.
  - d) szkolenie okresowe - kursowe w terminach i według programów określonych obowiązującymi przepisami.

Odbycie każdego przeszkolenia pracownik potwierdza swoim podpisem.

#### **Art. 48<sup>11</sup>**

Pracownik zobowiązany jest brać udział w szkoleniach i instruktażach, znać i przestrzegać obowiązujące przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy i poddawać się wymaganiom egzaminom sprawdzającym.

#### **Art. 48<sup>12</sup>**

Bezpośredni przełożony zapoznaje każdego pracownika z aktualną instrukcją określającą zasady bezpieczeństwa pracy na danym stanowisku pracy. Okoliczność tę pracownik potwierdza swoim podpisem.

#### **Art. 48<sup>13</sup>**

W przypadku zlecenia pracownikowi do wykonania czynności doraźnych nie wchodzących do podstawowego zakresu stanowiska pracy, na którym jest zatrudniony, powinien on być przeszkolony przez przełożonego w zakresie bezpiecznego sposobu wykonania tych czynności. Okoliczność tę pracownik potwierdza swoim podpisem.



#### **Art. 48<sup>14</sup>**

1. Pracodawca kieruje osobę przyjmowaną do pracy na wstępne badania lekarskie. W czasie zatrudnienia, pracownik podlega badaniom okresowym i kontrolnym. Pracownik obowiązany jest poddać się ww. badaniom.
2. Badania, o których mowa w ust.1 wykonywane są w czasie pracy i na koszt pracodawcy z jednoczesnym zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
3. Jeżeli przeprowadzenie badań lekarskich wiąże się z koniecznością odbycia podróży służbowej koszty tej podróży ponosi pracodawca na zasadach ogólnych.

#### **Art. 48<sup>15</sup>**

Pracodawca obowiązany jest do zapewnienia pracownikom opieki zdrowotnej w zakresie świadczonym przez lekarzy medycyny pracy.

#### **Art. 48<sup>16</sup>**

1. W przypadku podejrzenia u pracownika choroby zawodowej pracodawca obowiązany jest:
  - a) zbadać - w porozumieniu z organami Państwowej Inspekcji Sanitarnej lub innymi upoważnionymi do przeprowadzenia takich badań placówkami - przyczyny, charakter i rozmiar zagrożeń powodujących chorobę,
  - b) zastosować właściwe środki zapobiegawcze i przystąpić niezwłocznie do usuwania przyczyn powodujących chorobę zawodową,
  - c) zapewnić realizację zaleceń lekarskich wydanych pracownikom, zwłaszcza w zakresie kierowania na częstsze badania lekarskie, stosowania przerw w pracy, kierowania na wczasy profilaktyczno - lecznicze do sanatorium.
2. W przypadku utrzymywania się u pracownika objawów choroby zawodowej, pomimo zastosowania środków określonych w ust. 1 pracownik powinien być, na podstawie orzeczenia lekarskiego, przeniesiony czasowo lub na stałe do innej pracy nie narażającej go na działanie czynnika, który wywołał te objawy.
3. Pracownikowi przeniesionemu czasowo, w myśl ust. 2 do innej pracy, przysługuje przez okres tego przeniesienia lub przyuczania do wykonywania nowej pracy, jednak nie dłużej niż przez 6 miesięcy, wynagrodzenie nie niższe od wynagrodzenia dotychczas pobieranego, obliczonego jak za urlop wypoczynkowy. W uzasadnionych przypadkach, na wniosek odpowiedniej organizacji związkowej okres pobierania tak ustalonego wynagrodzenia może być przedłużony do 9 miesięcy.

#### **Art. 48<sup>17</sup>**

1. Jeżeli badania lekarskie wykazały stałą niezdolność pracownika do danej pracy, spowodowaną wypadkiem przy pracy, wypadku zrówanego z wypadkiem przy pracy, wypadku w drodze do i z pracy, chorobą zawodową albo stwierdzonym przez lekarza służby medycyny pracy innym schorzeniem wywołanym warunkami środowiska pracy, pracodawca obowiązany jest przesunąć go do innej pracy, odpowiedniej do jego stanu zdrowia i kwalifikacji zawodowych oraz przeszkolić na koszt pracodawcy, zgodnie z wymogami nowego stanowiska pracy.
2. Pracodawca nie ma prawa rozwiązać umowy o pracę z powodu niezdolności pracownika do świadczenia pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy, wypadku zrówanego z wypadkiem przy pracy, wypadku w drodze do i z pracy lub chorobą zawodową, jeżeli stan zdrowia pracownika umożliwia pracę na innym stanowisku.
3. W przypadku częstych przesunięć pracowników na inne stanowiska pracy, o których mowa w ust. 1 pracodawca jest obowiązany do utworzenia ośrodka lub strefy pracy chronionej albo rehabilitacji.

#### **Art. 48<sup>18</sup>**

W zakładzie pracy obowiązuje całkowity zakaz palenia tytoniu poza pomieszczeniami w tym celu wyznaczonymi i oznakowanymi.

#### Art. 48<sup>19</sup>

1. Każdy pracownik zobowiązany jest do przestrzegania obowiązku trzeźwości. Używanie, obecność w organizmie, sprzedaż, rozprowadzanie, alkoholu przez pracowników podczas pracy, w trakcie przebywania na terenie zakładu pracy, lub w miejscu wykonywania pracy, jest zabronione i stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika.
2. Używanie, obecność w organizmie, sprzedaż, rozprowadzanie, posiadanie, narkotyków i innych środków odurzających przez pracowników podczas pracy, w trakcie przebywania na terenie zakładu pracy lub w miejscu wykonywania pracy, jest zabronione i stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika.
3. Zakaz nie dotyczy leków i innych medykamentów zaordynowanych przez lekarza na receptę, o ile ich używanie nie przekracza uzasadnionych lub określonych norm.
4. Obowiązek sprawowania bieżącego nadzoru nad przestrzeganiem wymienionych zasad, ciąży na bezpośrednich przełożonych pracowników.
5. Badanie pracownika nie dopuszczonego do pracy z powodu uzasadnionego podejrzenia, że stawił się do pracy po spożyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy przeprowadza się na jego żądanie.
6. Badania, o których mowa w ust. 5, mogą obejmować:
  - a) badanie wydychanego powietrza,
  - b) badanie krwi,
  - c) badanie moczu.
7. O przeprowadzeniu wszystkich lub niektórych badań określonych w ust. 6 decyduje pracownik żądający przeprowadzenia badania.
8. W miarę możliwości badanie wydychanego powietrza powinno być przeprowadzone przed innymi badaniami na zawartość alkoholu w organizmie.
9. Pracodawca jest obowiązany na żądanie pracownika zapewnić przeprowadzenie badań, o których mowa w ust. 6.
10. Koszty związane z badaniami krwi i moczu przeprowadzonymi na żądanie pracownika ponosi pracodawca. W razie wyniku badania potwierdzającego spożycie alkoholu, pracodawca kosztami związanymi z badaniami obciąża pracownika.
11. W przypadku nie zgłoszenia żądania przeprowadzenia badania, naruszenie obowiązku trzeźwości ustala się na podstawie wszelkich innych dostępnych środków, a w szczególności:
  - a) oświadczenia pracownika co do zarzucanego mu czynu,
  - b) zeznań świadków,
  - c) wyników ustaleń zewnętrznych,
  - d) oględzin lekarskich.
12. Z czynności mających na celu ustalenie stanu trzeźwości sporządza się protokół lub gromadzi inne dowody dotyczące przestrzegania obowiązku trzeźwości.

## ROZDZIAŁ VI b

### ZASADY INFORMOWANIA PRACOWNIKA O RYZYKU ZAWODOWYM, JAKIE WIAŻE SIĘ Z WYKONYWANĄ PRACĄ

#### Art. 48<sup>20</sup>

1. Pracodawca jest obowiązany informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.
2. Pracodawca ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko.
3. Pracodawca jest obowiązany zaznajamiać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej dotyczącymi wykonywanych przez nich prac.
4. Pracodawca jest obowiązany udostępniać instrukcje i udzielać wskazówek dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenia wskazujące na główne zagrożenia związane z wykonywaną pracą.
5. Pracodawca jest obowiązany informować pracowników o rodzajach prac szczególnie niebezpiecznych.
6. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom:
  - a) łączenie przemienne pracy związanej z obsługą monitora ekranowego z innymi rodzajami prac nie obciążającymi narządu wzroku i wykonywanymi w innych pozycjach ciała - przy nieprzekraczaniu godziny nieprzerwanej pracy przy obsłudze monitora ekranowego lub
  - b) co najmniej 5-minutową przerwę, wliczaną do czasu pracy, po każdej godzinie pracy przy obsłudze monitora ekranowego.
7. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom zatrudnionym na stanowiskach z monitorami ekranowymi profilaktyczną opiekę zdrowotną, w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
8. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom okulary korygujące wzrok, zgodne z zaleceniem lekarza, jeżeli wyniki badań okulistycznych przeprowadzonych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej, o której mowa w ust. 2, wykażą potrzebę ich stosowania podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego.

#### Art. 48<sup>21</sup>

1. Nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej.
2. Pracowników zatrudnia się tylko na takich stanowiskach i przy takich czynnościach, do których wykonania są oni odpowiednio i fachowo przygotowani. Pracownika zaznajamia się z obowiązującym schematem organizacyjnym przedsiębiorstwa spółki w zakresie dla niego wymaganym oraz zakresem czynności na powierzonym odcinku pracy. Przed przystąpieniem do wykonania przydzielonej pracy pracodawca zobowiązany jest zapoznać pracownika z instrukcjami i przepisami obowiązującymi na powierzonym mu stanowisku pracy, co pracownik potwierdza podpisanym oświadczeniem znajdującym się w jego aktach osobowych.
3. W razie zlecenia czynności doraźnych pracownik powinien być pouczony przez przełożonego o sposobie prawidłowego i bezpiecznego wykonania tej czynności.
4. Pracownik zobowiązany jest wykonywać osobiście pracę zleconą mu przez przełożonego. Samowolne zastępowanie się na stanowiskach jest wzbronione.

#### Art. 48<sup>22</sup>

1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenia okresowych szkoleń w tym zakresie.
2. Szkolenia odbywają się w czasie pracy i na koszt pracodawcy.

## ROZDZIAŁ VI c

### URLOPY WYPOCZYNKOWE I OKOLICZNOŚCIOWE

#### Art. 48<sup>23</sup>

1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze określonym przepisami Kodeksu pracy. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.
2. Na wniosek pracownika, któremu udzielono urlopu, pracodawca najpóźniej w przeddzień rozpoczęcia urlopu wypłaca zaliczkę pieniężną na poczet przysługującego mu wynagrodzenia za czas urlopu w wysokości 80 % wynagrodzenia.

#### Art. 48<sup>24</sup>

1. Pracownikowi należy udzielić urlopu wypoczynkowego w czasie przewidzianym planem urlopów.
2. Na wniosek pracownika, za zgodą przełożonego, urlop wypoczynkowy może być podzielony na części. W takim jednak przypadku, co najmniej jedna część wypoczynku powinna obejmować nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.
3. Przesunięcie terminu urlopu może nastąpić na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami, jak również dopuszczalne jest z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy.
4. Pracownikom, którzy nie mogą rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z powodu choroby, choroby zakaźnej, odbywania ćwiczeń wojskowych lub przeszkolenia wojskowego przez czas do 3 miesięcy, urlopu macierzyńskiego - urlop zostanie przesunięty na termin późniejszy.
5. Odwołanie pracownika z urlopu możliwe jest w wyjątkowych przypadkach uzasadnionych okolicznościami nieprzewidzianymi w chwili rozpoczynania przez pracownika urlopu wypoczynkowego. Koszty poniesione przez pracownika w związku z odwołaniem go z urlopu ponosi pracodawca.
6. Pracownik, który nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego z ważnych powodów zgodnie z planem urlopów, obowiązany jest wykorzystać go najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego. Nie dotyczy to części urlopu udzielanego zgodnie z art. 167<sup>2</sup> Kodeksu pracy.

25

#### Art. 48

1. Pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w przypadkach przewidzianych przepisami, a mianowicie z tytułu:
  - a) ślubu pracownika - przez 2 dni,
  - b) urodzenia się dziecka pracownika - przez 2 dni,
  - c) ślubu dziecka - przez 1 dzień,
  - d) zgonu i pogrzebu małżonka, dziecka, ojca lub matki - przez 2 dni,
  - e) zgonu i pogrzebu siostry lub brata, teściowej lub teścia, babki lub dziadka albo innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką - przez 1 dzień,
  - f) opieki nad dzieckiem do lat 14 - przez 2 dni.
2. Zwolnienia wymienione w ust. 1 udzielane są po wykazaniu związku udzielenia zwolnienia ze zdarzeniem stanowiącym podstawę zwolnienia.
3. Po wykorzystaniu przedmiotowego zwolnienia pracownik obowiązany jest przedstawić skrócony odpis aktu stanu cywilnego, dotyczący zdarzenia uzasadniającego udzielenie zwolnienia z wyłączeniem ust. 1 pkt. f), w tym przypadku zwolnienie pracownik otrzymuje po złożeniu stosownego wniosku.

## ROZDZIAŁ VI d

### ZASADY USPRAWIEDLIWIANIA NIEOBECNOŚCI W PRACY

#### Art. 48<sup>26</sup>

1. O niemożności stawienia się do pracy z przyczyny z góry wiadomej pracownik powinien zawiadomić pracodawcę. W razie nie stawienia się do pracy, pracownik obowiązany jest zawiadomić pracodawcę o przyczynie nieobecności i przewidzianym czasie jej trwania pierwszego dnia nieobecności w pracy, nie później jednak niż w dniu następnym, osobiście albo przez inne osoby lub przez pocztę. W tych przypadkach za datę zawiadomienia uważa się datę stempla pocztowego. Niedotrzymanie wyżej podanych terminów, uważa się za usprawiedliwione, jeżeli pracownik z uwagi na szczególne okoliczności nie mógł zawiadomić o przyczynie nieobecności.
2. Pracownik jest obowiązany usprawiedliwić nieobecność w pracy lub spóźnienia do pracy, przedstawiając pracodawcy niezwłocznie przyczyny nieobecności.
3. W razie nieobecności w pracy z powodu:
  - a) niezdolności do pracy spowodowanej chorobą pracownika lub jego izolacją z powodu choroby zakaźnej,
  - b) choroby członka rodziny pracownika, wymagającego sprawowania przez pracownika osobistej opieki,
  - c) leczenia szpitalnego,pracownik jest zobowiązany niezwłocznie powiadomić pracodawcę o przyczynie nieobecności w pracy, nie później niż w drugim dniu jej trwania, jednak z obowiązkiem złożenia zaświadczenia u pracodawcy w ciągu 7 dni od daty jego otrzymania.

#### Art. 48<sup>27</sup>

Opuszczenie miejsca pracy lub spóźnienie się do pracy usprawiedliwiają ważne przyczyny, a w szczególności:

- a) choroba - powodująca niezdolność pracownika do pracy,
- b) odsunięcie od pracy na podstawie zaświadczenia lekarskiego, jeżeli pracodawca nie zatrudni pracownika przy innej pracy odpowiedniej do stanu jego zdrowia,
- c) choroba członka rodziny, wymagająca sprawowania osobistej opieki przez pracownika,
- d) okoliczność wymagająca sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad dzieckiem w wieku do 8 lat,
- e) konieczność wypoczynku po nocnej podróży służbowej w granicach nie przekraczających 8 godzin od zakończenia podróży, jeżeli pracownik nie korzystał w podróży z miejsca sypialnego.

#### Art. 48<sup>28</sup>

Uprawnienia pracowników podnoszących kwalifikacje w szkołach dla pracujących i szkołach wyższych określa umowa zawarta między pracodawcą i pracownikami na podstawie odrębnych przepisów.

#### Art. 48<sup>29</sup>

1. Pracownikom pełniącym za zgodą pracodawcy funkcję wykładowców w szkołach zawodowych, w szkołach wyższych itp. - przysługuje zwolnienie od pracy na czas niezbędny do prowadzenia zajęć, w wymiarze nieprzekraczającym 6 godzin tygodniowo lub 24 godziny w miesiącu.
2. Przepisy ust. 1 stosuje się również do pracowników będących wykładowcami na kursach zawodowych, prowadzonych przez uprawnione do tego instytucje i organizacje społeczne.

#### Art. 48<sup>30</sup>

1. Pracownicy mają prawo do zwolnień z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w wymiarze i w granicach unormowanych odrębnymi przepisami, w szczególności:
  - a) do pełnienia niektórych funkcji społecznych i na szkolenie,
  - b) dla krwiodawców,
  - c) na szkolenie pożarnicze dla członków terenowych ochotniczych straży pożarnych.

2. Pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia z tytułu udziału w posiedzeniu sądu w charakterze ławnika na czas niezbędny do wykonania czynności w sądzie w wymiarze nie przekraczającym 8 godzin w miesiącu.

**Art. 48<sup>31</sup>**

1. Pracownik może być zwolniony z pracy dla załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych, które wymagają załatwienia w godzinach pracy. Zwolnienia udziela pracodawca lub uprawnione przez niego osoby, gdy zachodzi nieunikniona i należyście uzasadniona potrzeba takiego zwolnienia. Za czas zwolnienia od pracy, o którym mowa wyżej, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jeżeli odpracował czas zwolnienia. Odpracowanie to nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.
2. Na udzielającym zwolnienia spoczywa obowiązek dopilnowania odpracowania zwolnienia.
3. Każdorazowe opuszczenie miejsca pracy z przyczyn wyżej określonych powinno być w odpowiedni sposób zarejestrowane.

**ROZDZIAŁ VI e**

**NAGRODY I WYRÓŻNIENIA**

**Art. 48<sup>32</sup>**

Pracownikom mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia, a w szczególności:

- a) odznaczenia zakładowe przyznawane na podstawie regulaminów tych odznaczeń,
- b) list pochwalny, dyplom,
- c) nagroda pieniężna,
- d) nagroda rzeczowa.

**Art. 48<sup>33</sup>**

Nagrody i wyróżnienia przyznaje pracodawca przy uwzględnieniu uprawnień organizacji związkowej. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnieniu składa się do akt osobowych pracownika.

**ROZDZIAŁ VI f**

**KARY ZA NARUSZENIE PORZĄDKU I DYSCYPLINY PRACY**

**Art. 48<sup>34</sup>**

1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzenia przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwienia nieobecności w pracy, pracodawca może stosować:
  - a) karę upomnienia,
  - b) karę nagany.
2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienia się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywania alkoholu w czasie pracy - można zastosować karę pieniężną.

**Art. 48<sup>35</sup>**

1. Kara pieniężna za jedno przekroczenie jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia, a łączne kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty.
2. Wpływy z kar pieniężnych przeznacza się na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

#### **Art. 48<sup>36</sup>**

Kara nie może być stosowana po upływie 14 dni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązków pracowniczych i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.

#### **Art. 48<sup>37</sup>**

1. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.
2. Pracownik ma prawo zażądać obecności przy składaniu wyjaśnień przez siebie wskazanego przedstawiciela organizacji związkowej.
3. Jeżeli z powodu nieobecności w pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu przewidzianego w art. 48<sup>36</sup> nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.

#### **Art. 48<sup>38</sup>**

Karę stosuje pracodawca i zawiadamia o tym pracownika na piśmie. Odpis pisma składa się do akt osobowych pracownika.

#### **Art. 48<sup>39</sup>**

Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy.

#### **Art. 48<sup>40</sup>**

1. Jeżeli pracownik nie zgadza się z zastosowaną karą, może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika organizacji związkowej. Nie odrzucenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.
2. Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.
3. W razie uwzględnienia sprzeciwu wobec zastosowanej kary pieniężnej lub uchylenia tej kary przez sąd pracy, pracodawca jest obowiązany zwrócić pracownikowi równowartość kwoty tej kary.

#### **Art. 48<sup>41</sup>**

Karę uważa się za niebyłą i wzmiankę o niej usuwa się z akt zakładu pracy a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa się z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy.

#### **Art. 48<sup>42</sup>**

Pracodawca biorąc pod uwagę osiągnięcia w pracy i nienaganne zachowanie się pracownika po ukaraniu, może w terminie wcześniejszym z własnej inicjatywy lub na wniosek odpowiedniej jednostki organizacyjnej związku uznać karę za niebyłą.

## ROZDZIAŁ VI g

### **KSZTAŁTOWANIE STOSUNKÓW MIĘDZYLUDEKICH W ENEA**

#### **Art. 48<sup>43</sup>**

1. Pracodawca i pracownicy zobowiązani są do dbania o należyte kształtowanie stosunków międzyludzkich, a zwłaszcza o wzajemne poszanowanie przełożonych i podwładnych oraz pracowników między sobą, zapobieganie powstawaniu konfliktu, a w razie ich powstania dążenie do ich złagodzenia i likwidacji poprzez spokojne i rzeczowe wysłuchanie wszystkich zainteresowanych przez kompetentne i obiektywne osoby.
2. Pracodawca interesuje się pracownikami, którzy znaleźli się w trudnej sytuacji i w miarę możliwości udziela im pomocy.
3. Pracodawca nadaje uroczystą formę wyróżnienia pracowników.

## ROZDZIAŁ VI h

### **TRYB UZYSKIWANIA PRZEZ PRACOWNIKÓW WYJAŚNIEŃ OD PRACODAWCY LUB WYZNACZONEJ PRZEZ NIEGO OSOBY ORAZ ROZPATRYWANIE SPORÓW O ROSZCZENIA PRACOWNIKÓW ZE STOSUNKU PRACY**

#### **Art. 48<sup>44</sup>**

1. Pracodawca lub wyznaczone przez niego osoby przyjmują pracowników w sprawach osobistych w każdy poniedziałek od godz. 14.00 - 16.00.
2. Wyjaśnień dotyczących zasad wynagradzania, przysługujących świadczeń socjalnych, przysługującej odzieży ochronnej i roboczej, przysługujących innych uprawnień i świadczeń wynikających z przepisów Kodeksu pracy, Układu i innych aktów branżowych - udzielają pracownikom odpowiedni kierownicy jednostek organizacyjnych spółki.
3. W razie powstania pomiędzy pracodawcą a pracownikiem sporu wynikającego ze stosunku pracy, pracownik powinien przedstawić swoje roszczenia bezpośrednio przełożonemu, który powinien podjąć działania w celu polubownego załatwienia. Przełożony obowiązany jest wskazać pracownikowi właściwą jednostkę organizacyjną spółki, w której uzyskać może szczegółową informację dotyczącą jego roszczeń.
4. Jeśli w wyniku czynności, o których mowa w ust. 3 roszczenia pracownika nie mogą być zaspokojone przez pracodawcę, pracodawca lub z jego upoważnienia odpowiednia osoba, obowiązani są pouczyć pracownika o przysługujących mu środkach dochodzenia roszczenia z podaniem obowiązujących terminów.
5. Na wniosek organizacji związkowej lub z inicjatywy pracodawcy, strony powołują komisję pojednawczą. Pracownik ma prawo do skierowania sprawy spornej do rozpatrzenia przez tę komisję z zachowaniem terminów przewidzianych prawem.
6. Skierowanie do komisji pojednawczej sprawy dotyczącej odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, żądania przywrócenia do pracy lub odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia lub wygaśnięcia umowy o pracę, jak również żądania nawiązania stosunku pracy, przerywa bieg terminów, od których zależy skuteczne odwołanie się pracownika do sądu pracy.
7. Procedury wyżej wskazane nie zwalniają pracownika z obowiązku zachowania ustawowych terminów wyznaczonych dla dochodzenia roszczeń.
8. Roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym to roszczenie stało się wymagalne.

## ROZDZIAŁ VI i

### **OCHRONA PRACY KOBIEI I MŁODOCIANYCH**

#### **Art. 48<sup>45</sup>**

Zatrudnienie kobiet i młodocianych przy pracach wzbronionych jest niedopuszczalne nawet za ich zgodą.

#### **Art. 48<sup>46</sup>**

Ochrona pracy kobiet, zasady zatrudniania młodocianych oraz wykazy prac wzbronionych młodocianym i kobietom zawiera Załącznik nr 28 do Układu.



## ROZDZIAŁ VI j

### O BOWIĄZEK RÓWNEGO TRAKTOWANIA W ZATRUDNIENIU

#### Art. 48<sup>47</sup>

Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, ze względu na zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy jest niedopuszczalna.

#### Art. 48<sup>48</sup>

1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie:

- a) nawiązania i rozwiązywania stosunku pracy,
- b) warunków zatrudnienia,
- c) awansowania,
- d) dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych,

w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, ze względu na zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

2. Równe traktowanie w zatrudnieniu, o którym mowa w ust. 1 oznacza nie dyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośredni lub pośredni, z przyczyn wyżej określonych.

#### Art. 48<sup>49</sup>

Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w art. 48<sup>47</sup> był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

#### Art. 48<sup>50</sup>

Dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn wyżej określonych, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami. Przejawem dyskryminowania jest także:

- a) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
- b) zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika (molestowanie).

#### Art. 48<sup>51</sup>

Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika, na zachowanie to mogą składać się fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

#### Art. 48<sup>52</sup>

Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn, tj. płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, ze względu na zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, którego skutkiem jest w szczególności:

- a) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- b) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- c) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

#### **Art. 48**<sup>53</sup>

Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania polegające na:

- a) niezatrudnieniu pracownika z jednej lub kilku przyczyn, określonych w art. 48<sup>47</sup>, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom,
- b) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników,
- c) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika,
- d) ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych -z uwzględnieniem kryterium stażu pracy.

#### **Art. 48**<sup>54</sup>

Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych jako kryteria dyskryminacyjne, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

#### **Art. 48**<sup>55</sup>

Różnicowanie pracowników ze względu na religię lub wyznanie nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, jeżeli w związku z rodzajem i charakterem działalności prowadzonej w ramach kościołów i innych związków wyznaniowych, a także organizacji, których cel działania pozostaje w bezpośrednim związku z religią lub wyznaniem, religia lub wyznanie pracownika stanowi istotne, uzasadnione i usprawiedliwione wymagania zawodowe.

#### **Art. 48**<sup>56</sup>

1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.
2. Wynagrodzenie takie obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.
3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

#### **Art. 48**<sup>57</sup>

1. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.
2. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

## ROZDZIAŁ VII

### POSTANOWIENIA KOŃCOWE

#### **Art. 49**

Przy wprowadzaniu zmian do Układu dotychczasowe normalne wynagrodzenie pracownika nie może ulec zmniejszeniu.

#### **Art. 50**

Pracodawca lub osoby przez niego upoważnione, obowiązane są udostępniać pracownikowi tekst Układu Ponadzakładowego, tekst niniejszego Układu, postanowienia obowiązujących regulaminów, porozumień oraz udzielać niezbędnych wyjaśnień co do obowiązującego prawodawstwa w zakresie prawa pracy.

#### **Art. 51**

Taryfikatory kwalifikacyjne ENEA stanowią integralną część niniejszego Układu.

#### **Art. 52**

1. Zmianę lub uzupełnienie postanowień Układu, w tym także załączników, wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych, podpisanych przez strony Układu.
2. Do protokołów dodatkowych stosuje się odpowiednie przepisy dotyczące Układu.
3. Interpretacja postanowień Układu i wydanych protokołów dodatkowych należy do stron Układu. Spory w tym zakresie rozstrzyga komisja powołana w połowie składu przez stronę związkową, a w połowie przez Zarząd. Komisja rozstrzyga spór w trybie i na zasadach określonych przez strony Układu.

#### **Art. 53**

Wykaz zakładów pracy, w których okresy zatrudnienia uprawniają do dodatkowych świadczeń określa Załącznik nr 14 do Układu.

#### **Art. 54**

Strony Układu uzgodniły przedmiotowy zakres kompetencji i uprawnień poszczególnych jednostek Holdingu stanowiący Załącznik nr 11 do Układu. Zagadnienia z tego zakresu będą rozwiązywane przez odpowiednich pracodawców w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi i wprowadzane w życie protokołami dodatkowymi sporządzonymi przez strony Układu.

#### **Art. 54<sup>1</sup>**

Zmiana podziału uprawnień do podejmowania w imieniu pracodawcy czynności z zakresu Prawa Pracy w ENEA S.A. podlega uzgodnieniu między Partnerami Społecznymi w trybie Układowym.

#### **Art. 55**

Układ składa się z trzech części, przy czym:

1. **część I** stanowiąca podstawowy człon Układu wraz z Załącznikami od nr **1** do **30** stanowiących jej integralną część z zastrzeżeniem art. 54.
2. **część II** zawiera Regulamin Funduszu Świadczeń Socjalnych ENEA.
3. **część III** zawiera zasady zaszeregowania i taryfikatory kwalifikacyjne w ENEA.

#### **Art. 56**

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

#### **Art. 57**

Strony Układu, co najmniej raz na rok, obowiązane są wspólnie dokonać oceny treści Układu i w przypadku stwierdzenia jednej ze stron potrzeby jego aktualizacji lub zmian, przeprowadzają je w trybie określonym w art. 52 ust.1.

#### **Art. 58**

Pracownicy pełniący z wyboru funkcję związkową poza ENEA, zachowują wszystkie prawa przysługujące im w ENEA.

#### **Art. 58<sup>1</sup>**

1. Pracownikowi spółki będącemu członkiem jej rady nadzorczej, spółka nie może, w okresie trwania kadencji rady ani w okresie 36 miesięcy po zakończeniu kadencji, wypowiedzieć stosunku pracy. W tym czasie spółka nie może zmienić na niekorzyść pracownika warunków pracy i płacy.
2. Ochrona, o której mowa w ust. 1 nie przysługuje, jeżeli rozwiązanie nastąpiło:
  - a) z przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika,
  - b) z przyczyn określonych w art. 53 Kodeksu pracy,
  - c) na wniosek pracownika.

#### **Art. 59**

Układ wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1997 roku.

#### **Art. 60**

Układ zawiera się na czas nieokreślony.

#### **Art. 61**

Traci moc Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników Energetyki Poznańskiej Spółka Akcyjna w Poznaniu oraz Spółek, w których Energetyka Poznańska posiada udziały zawarty 29 kwietnia 1994 roku.

**ZASADY WYPŁACANIA JEDNORAZOWYCH ODPRAW PIENIĘŻNYCH W ZWIĄZKU  
Z PRZEJŚCIEM NA EMERYTURĘ LUB RENTĘ**

**§ 1**

Pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna zwana dalej „odprawą” w razie rozwiązania stosunku pracy w związku z nabyciem przez tego pracownika prawa do emerytury lub renty.

**§ 2**

Emeryci i renciści ponownie zatrudnieni nie nabywają prawa do odprawy.

**§ 3**

Podstawę wymiaru odprawy, stanowi - 70% średniego miesięcznego wynagrodzenia odpowiednio w ENEA z roku poprzedniego. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy podstawę wymiaru odprawy ustala się proporcjonalnie do czasu pracy, określonego w umowie o pracę.

**§ 4**

Odprawy z zastrzeżeniem § 5 wypłaca się w następującej wysokości:

- do	11	latach pracy	- 100	%	podstawy wymiaru
- po	11	latach pracy	- 110	%	podstawy wymiaru
- po	12	latach pracy	- 120	%	podstawy wymiaru
- po	13	latach pracy	- 130	%	podstawy wymiaru
- po	14	latach pracy	- 140	%	podstawy wymiaru
- po	15	latach pracy	- 150	%	podstawy wymiaru
- po	16	latach pracy	- 160	%	podstawy wymiaru
- po	17	latach pracy	- 170	%	podstawy wymiaru
- po	18	latach pracy	- 180	%	podstawy wymiaru
- po	19	latach pracy	- 190	%	podstawy wymiaru
- po	20	latach pracy	- 200	%	podstawy wymiaru
- po	21	latach pracy	- 220	%	podstawy wymiaru
- po	22	latach pracy	- 240	%	podstawy wymiaru
- po	23	latach pracy	- 260	%	podstawy wymiaru
- po	24	latach pracy	- 280	%	podstawy wymiaru
- po	25	latach pracy	- 300	%	podstawy wymiaru
- po	26	latach pracy	- 320	%	podstawy wymiaru
- po	27	latach pracy	- 340	%	podstawy wymiaru
- po	28	latach pracy	- 360	%	podstawy wymiaru
- po	29	latach pracy	- 380	%	podstawy wymiaru
- po	30	latach pracy	- 400	%	podstawy wymiaru
- po	31	latach pracy	- 420	%	podstawy wymiaru
- po	32	latach pracy	- 440	%	podstawy wymiaru
- po	33	latach pracy	- 460	%	podstawy wymiaru
- po	34	latach pracy	- 480	%	podstawy wymiaru
- po	35	latach pracy	- 500	%	podstawy wymiaru
- po	36	latach pracy	- 520	%	podstawy wymiaru
- po	37	latach pracy	- 540	%	podstawy wymiaru
- po	38	latach pracy	- 560	%	podstawy wymiaru

- po	39	latach pracy	- 580	%	podstawy wymiaru
- po	40	latach pracy	- 600	%	podstawy wymiaru
- po	41	latach pracy	- 620	%	podstawy wymiaru
- po	42	latach pracy	- 640	%	podstawy wymiaru
- po	43	latach pracy	- 660	%	podstawy wymiaru
- po	44	latach pracy	- 680	%	podstawy wymiaru
- po	45	latach pracy	- 700	%	podstawy wymiaru
- po	46	latach pracy	- 720	%	podstawy wymiaru
- po	47	latach pracy	- 740	%	podstawy wymiaru
- po	48	latach pracy	- 760	%	podstawy wymiaru
- po	49	latach pracy	- 780	%	podstawy wymiaru
- po	50	latach pracy	- 800	%	podstawy wymiaru
- po	51	latach pracy	- 820	%	podstawy wymiaru
- po	52	latach pracy	- 840	%	podstawy wymiaru
- po	53	latach pracy	- 860	%	podstawy wymiaru
- po	54	latach pracy	- 880	%	podstawy wymiaru
- po	55	latach pracy	- 900	%	podstawy wymiaru

#### **§ 5**

Odprawa przysługująca pracownikowi nie może być kwotowo niższa od jednomiesięcznego jego wynagrodzenia z miesiąca poprzedzającego przejście na emeryturę lub rentę.

#### **§ 6**

Pracodawca ma obowiązek informować pracowników (członków rodzin pracownika) o przysługujących im świadczeniach emerytalno - rentowych.

#### **§ 7**

Pracownikowi odchodzącemu na emeryturę po upływie trzech miesięcy od ostatniego dnia miesiąca, w którym osiągnął ogólny wiek emerytalny (mężczyźni 65 lat, kobiety 60 lat) odprawa przysługuje wyłącznie w wysokości jego wynagrodzenia z miesiąca poprzedzającego przejście na emeryturę.

#### **§ 8**

Pracownikowi, z którym ma być rozwiązany stosunek pracy w związku z przejściem na emeryturę, pracodawca jest zobowiązany udzielić urlopu zaległego jak i aktualnego w pełnym wymiarze przed rozwiązaniem stosunku pracy.

#### **§ 9**

Jeżeli pracownik odchodzący na emeryturę nie mógł wykorzystać urlopu wypoczynkowego zarówno zaległego jak i aktualnego, pracodawca zobowiązany jest do wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego.

**ZASADY USTALANIA I WYPŁACANIA NAGRÓD PRACOWNIKOM W ENEA S.A. ZA  
WYKRYCIE I LIKWIDACJĘ NIELEGALNEGO POBIERANIA ENERGII ORAZ POBIERANIA  
ENERGII NIEZGODNIE Z UMOWĄ.**

**§ 1**

Pracownikom, którzy przyczynili się do wykrycia albo wykryli i zlikwidowali:

1. niedotrzymywanie warunków zawartej umowy w szczególności sposobu wykorzystania energii elektrycznej,
2. pobieranie energii bez zawarcia umowy albo niedotrzymywanie warunków zawartej umowy przez częściowe, całkowite pominięcie układu pomiarowego lub manipulację w nim, przysługują określone nagrody pieniężne.

**§ 2**

Przez pracowników przyczyniających się do wykrycia należy rozumieć osoby zgłaszające zajście nieprawidłowości w rozumieniu § 1.

**§ 3**

Przez pracowników wykrywających i likwidujących należy rozumieć osoby:

1. w przypadku § 1 pkt. 1 ustalające na miejscu rodzaj nadużycia i równocześnie sporządzające protokół z kontroli, niezbędną dokumentację;
2. w przypadku § 1 pkt. 2 ustalające na miejscu rodzaj nadużycia i równocześnie sporządzające protokół z kontroli, niezbędną dokumentację i zbierające dowody rzeczowe oraz usuwające przyczyny nieprawidłowości.

**§ 4**

W/w nagrody wypłacane są ze środków powstających z wpływów należności do ENEA S.A. z tytułu zdarzeń wyszczególnionych w § 1.

**§ 5**

Na nagrody dla pracowników, którzy przyczynili się do wykrycia albo wykryli i zlikwidowali niedotrzymywanie warunków zawartej umowy, w szczególności sposobu wykorzystania energii elektrycznej, przeznaczają się 20% kwoty rachunku wyrównawczego z tym, że łączna nagroda wszystkich biorących w tym udział pracowników nie może przekroczyć wartości określonej wg wzoru: 5.000 kWh x (cena energii + składnik zmienny opłaty przesyłowej). Pracownicy, którzy zajmują się wyłącznie wykryciem i likwidacją, uprawnieni są do nagrody w wysokości 10% kwoty rachunku wyrównawczego.

**§ 6**

Na nagrody dla pracowników, którzy przyczynili się do wykrycia albo wykryli i zlikwidowali pobieranie energii bez zawarcia umowy albo niedotrzymywanie warunków zawartej umowy rozumianej jako częściowe/całkowite pominięcie układu pomiarowego lub manipulację w nim przeznaczają się 35% obliczonej lub ryczałtowej opłaty za nielegalnie pobieraną energię elektryczną z tym, że łączna nagroda wszystkich biorących w tym udział pracowników nie może przekroczyć wartości wg wzoru: 10.000 kWh x (cena energii + składnik zmienny opłaty przesyłowej). Pracownicy, którzy zajmują się wyłącznie wykryciem i likwidacją, uprawnieni są do nagrody w wysokości 17,5% obliczonej lub ryczałtowej opłaty za nielegalnie pobieraną energię elektryczną.

**§ 7**

Przy ustalaniu kwot, o których mowa w § 5 i 6 przyjmuje się zasady dotyczące nielegalnego poboru i nadużyć taryfowych określone w taryfie dla energii elektrycznej obowiązującej w ENEA S.A..

## **§ 8**

Wypłata nagrody pracownikom, o których mowa wyżej, następuje po wpłaceniu całej należności przez odbiorcę. W przypadku rozłożenia należności na raty wypłata nagrody przysługuje pracownikom po wpłaceniu przez odbiorcę części należności, która pokrywa w całości należne nagrody.

## **§ 9**

Wypłata nagrody, o której mowa w § 8, następuje nie później niż w ciągu miesiąca od dnia wpływu środków, które pokryją wysokość nagrody pracowników z tego tytułu.

## **§ 10**

W przypadku umorzenia należności wypłata nagrody określonej w § 5 i 6 ulega zmniejszeniu o 50%.

## **§ 11**

W przypadku wykrycia ponownej nieprawidłowości określonej w § 1 u tego samego odbiorcy pod tym samym adresem, wypłata nagrody następuje po uregulowaniu przez odbiorcę całej należności z poprzedniego wykrycia, z zachowaniem postanowień § 8 i 9.

## **§ 12**

W przypadku wykrycia nieprawidłowości określonej w § 1 u tego samego odbiorcy pod tym samym adresem, u którego zostały umorzone należności z poprzedniego wykrycia wypłata nagrody nie przysługuje, jeśli nastąpi ponowne umorzenie.

## **§ 13**

Nagroda, o której mowa w § 5 i 6 podlega następującemu podziałowi:

1. dla pracowników zgłaszających fakt zaistnienia nieprawidłowości określonych w § 1 - 20%;
2. dla pracowników wykrywających i likwidujących (ustalających na miejscu rodzaj nadużycia i równocześnie sporządzających protokoły z kontroli oraz niezbędną dokumentację i zbierających dowody rzeczowe) nieprawidłowości określone w § 1 - 80%.

## **§ 14**

W przypadku, gdy zgłoszenia dokonuje osoba nie będąca pracownikiem ENEA S.A., zgłoszenie jest anonimowe, lub braku zgłoszenia, 100% nagrody otrzymują pracownicy wykrywający i likwidujący nieprawidłowości określone w § 1.

## **§ 15**

Obliczenia i podziału nagrody dokonuje odpowiednia jednostka organizacyjna w ENEA S.A. na terenie, której wykryto nieprawidłowości.

## **§ 16**

Nie stanowią nielegalnego poboru energii przypadki określone w § 1 pkt. 1 i 2, jeżeli wynikają z wadliwego wykonywania obowiązków przez pracowników ENEA S.A. lub przedstawicieli podmiotów mających zawartą umowę cywilno - prawną w tym zakresie z ENEA S.A., do których zaliczyć należy w szczególności:

1. błędne podłączenie układu pomiarowo - rozliczeniowego;
2. niewłaściwe naliczanie energii elektrycznej wynikające między innymi z:
  - a) błędnego odczytu,
  - b) błędnego zataryfikowania odbiorcy,
  - c) błędnego stosowania lub obliczania mnożnej licznika,
  - d) błędów rachunkowych w fakturach,
  - e) nieotwarcia konta odbiorcy, mimo zawarcia umowy;
3. sporządzenie protokołu niezgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami i koniecznością odstąpienia od dochodzenia należności z tego tytułu.



**ZASADY BUDOWY TABELI PŁAC  
DLA PRACOWNIKÓW W ENEA Operator sp. z o.o.**

**§ 1**

Tabela płac zasadniczych składa się z 13 kategorii zaszeregowania począwszy od kategorii 0 do kategorii 12.

**§ 2**

Każdej kategorii zaszeregowania przypisane są następujące współczynniki normatywne:

Kat.	Współczynnik normatywny				
	Minimalny				Maksymalny
	2009r.	2010r.	2011r.	2012r.	2009 - 2012r.
0	3,096	3,173	3,252	3,334	6,261
1	2,781	2,850	2,922	2,995	5,557
2	2,426	2,487	2,549	2,613	4,912
3	2,091	2,143	2,197	2,252	4,208
4	1,787	1,831	1,877	1,924	3,623
5	1,502	1,539	1,578	1,617	3,099
6	1,347	1,381	1,415	1,451	2,694
7	1,302	1,335	1,368	1,402	2,540
8	1,078	1,104	1,132	1,160	2,226
9	0,943	0,966	0,990	1,015	1,912
10	0,858	0,879	0,901	0,924	1,667
11	0,703	0,720	0,738	0,757	1,423
12	m.w.	m.w.	m.w.	m.w.	1,308

**§ 3**

Współczynnik normatywny mnoży się w roku 2009 o wartość 2.000,- zł, a w latach następnych odpowiednio o wartość:

$$(A \times W)$$

gdzie:

**A** = podstawa utworzenia tabeli płac w okresie bezpośrednio poprzedzającym tworzenie nowej tabeli;

**W** = orientacyjny wskaźnik wzrostu wynagrodzeń przyjęty przez Komisję Trójstronną dla rozpatrywanego okresu danego roku, lub ustalony przez strony Układu;

**m.w.** = minimalne wynagrodzenie po zaokrągleniu 10 zł.

**§ 4**

Minimalne wskaźniki w kolejnych latach 2010, 2011, 2012 powstają poprzez przemnożenie wskaźników minimalnych z roku poprzedniego przez współczynnik 1,025.

**§ 5**

Do końca roku 2012 niniejsze zasady muszą być zweryfikowane poprzez przeprowadzenie wartościowania stanowisk pracy i nie mogą być gorsze niż dotychczasowe.

## **§ 6**

Miesięczne stawki płac zasadniczych ustala się jako iloczyn dla poszczególnych kategorii współczynników i wartości, o których mowa w § 3. Stawki miesięczne zaokrągla się do 10 zł.

## **§ 7**

Zmiana stawek płacy zasadniczej w tabeli wg powyższych zasad wprowadzana jest raz w roku przy ustalaniu wzrostu wynagrodzeń na dany rok, każdorazowo protokołem uzgodnień przez strony Układu i w trybie układowym.

## **§ 8**

W każdej kategorii zaszeregowania ustala się stawkę średnią jako średnią arytmetyczną stawki minimalnej i stawki maksymalnej tej kategorii.

## **§ 9**

Dla pracowników, którzy posiadają wyższą płacę zasadniczą niż wynikającą z niniejszych zasad wprowadza się w okresie przejściowym dodatek wyrównawczy.

## **§ 10**

Dla grupy stanowisk zarządzania, przysługuje uprawnienie do premii zadaniowej w wysokości nie większej niż 2,5 krotność miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w skali roku.

## ZASADY PRYZYNAWANIA I WYPŁACANIA DODATKU ZA STAŻ PRACY W ENEA

### § 1

Pracownikom przysługuje dodatek za staż pracy za okresy zatrudnienia w energetyce.

### § 2

Przez okresy zatrudnienia w energetyce rozumie się pracę we wszystkich jednostkach wymienionych w Załączniku nr 1 do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy (U-I i U-IV) oraz inne okresy zatrudnienia, które były zaliczane pracownikom do stażu pracy w energetyce na dzień wejścia w życie niniejszych zasad, z wyjątkiem czasu nauki w szkołach ponadpodstawowych przed rozpoczęciem pracy.

### § 3

Podstawę wymiaru dodatku za staż pracy stanowi stawka osobistego wynagrodzenia zasadniczego liczona za nominalny czas pracy.

### § 4

Dodatek za staż pracy wypłaca się w następującej wysokości:

- po	5	latach	pracy	- 10	%	podstawy wymiaru
- po	6	latach	pracy	- 11	%	podstawy wymiaru
- po	7	latach	pracy	- 12	%	podstawy wymiaru
- po	8	latach	pracy	- 13	%	podstawy wymiaru
- po	9	latach	pracy	- 14	%	podstawy wymiaru
- po	10	latach	pracy	- 15	%	podstawy wymiaru
- po	11	latach	pracy	- 16	%	podstawy wymiaru
- po	12	latach	pracy	- 17	%	podstawy wymiaru
- po	13	latach	pracy	- 18	%	podstawy wymiaru
- po	14	latach	pracy	- 19	%	podstawy wymiaru
- po	15	latach	pracy	- 20	%	podstawy wymiaru
- po	16	latach	pracy	- 21	%	podstawy wymiaru
- po	17	latach	pracy	- 22	%	podstawy wymiaru
- po	18	latach	pracy	- 23	%	podstawy wymiaru
- po	19	latach	pracy	- 24	%	podstawy wymiaru
- po	20	latach	pracy	- 25	%	podstawy wymiaru

### § 5

Dodatek za staż pracy oblicza się w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy określonego w umowie o pracę.

### § 6

Dodatek za staż pracy wypłacany jest za okresy miesięczne w terminach wypłat wynagrodzeń, począwszy od pierwszego dnia miesiąca, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub jego wyższej stawki.

### § 7

Dodatek za staż pracy nie przysługuje w miesiącu, w którym pracownik opuścił bez usprawiedliwienia jeden lub więcej dni pracy, a nie otrzymał za to przewinienie kary za naruszenie porządku i dyscypliny pracy.

### § 8

Pracownikowi nie przysługuje prawo do dodatku za staż pracy za miesiąc, w którym pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę z winy pracownika na podstawie art. 52 K.p.

## § 9

Pracownikom, którzy na dzień wejścia w życie niniejszych zasad posiadali inne niż wymienione wyżej uprawnienia:

1. przelicza się staż pracy za lata poza energetyką na lata pracy w energetyce w proporcji wynikającej z zasad dotychczas stosowanych;
2. wypłaca się dodatek za lata pracy w energetyce w wymiarze poniżej 10% w wysokości odpowiadającej dotychczasowemu procentowi do czasu osiągnięcia prawa do 10% dodatku;
3. wypłaca się dodatek za lata pracy ponad 20 lat w stałej procentowej wysokości odpowiadającej nabytemu uprawnieniu powyżej 25%, tj od 1% do 5% indywidualnej płacy zasadniczej.

## **ZASADY WYPŁACANIA NAGRÓD JUBILEUSZOWYCH**

### **§ 1**

Pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa za pracę w energetyce oraz za okresy zatrudnienia u poprzednich pracodawców.

### **§ 2**

Za pracę w energetyce rozumie się pracę we wszystkich jednostkach wymienionych w Załączniku nr 1 do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy (U-I i U-IV) oraz inne okresy zatrudnienia, które były zaliczane pracownikom do stażu pracy w energetyce na dzień wejścia w życie niniejszych zasad, z wyjątkiem czasu nauki w szkołach ponadpodstawowych przed rozpoczęciem pracy.

### **§ 3**

Przez okresy zatrudnienia u poprzednich pracodawców rozumie się pracę u pozostałych pracodawców nie wymienionych w § 2 oraz inne okresy, jeżeli wynika to z powszechnie obowiązujących przepisów.

### **§ 4**

skreślony

### **§ 5**

Podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej stanowi:

1. za okres pracy w energetyce - wynagrodzenie obliczane według zasad jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy;
2. za okresy zatrudnienia u poprzednich pracodawców - 50% wynagrodzenia wymienionego w pkt. 1.

### **§ 6**

Nagrody jubileuszowe wypłaca się w następującej wysokości:

- po	20	latach	pracy	- 200	%	podstawy wymiaru
- po	25	latach	pracy	- 250	%	podstawy wymiaru
- po	30	latach	pracy	- 300	%	podstawy wymiaru
- po	35	latach	pracy	- 350	%	podstawy wymiaru
- po	40	latach	pracy	- 400	%	podstawy wymiaru
- po	45	latach	pracy	- 450	%	podstawy wymiaru
- po	50	latach	pracy	- 500	%	podstawy wymiaru
- po	55	latach	pracy	- 550	%	podstawy wymiaru

### **§ 7**

Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej ustala się proporcjonalnie do czasu pracy określonego w umowie o pracę.

### **§ 8**

Pracownikom odchodzącym na emeryturę lub rentę należy wypłacić nagrodę jubileuszową przed okresem, o którym mowa w § 6, jeżeli różnica do okresu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej jest nie większa niż 12 miesięcy. Nagrodę wypłaca się w dniu przejścia na emeryturę lub rentę.

### **§ 9**

Pracownik zobowiązany jest udowodnić swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w aktach osobowych będących w dyspozycji pracodawcy brak jest odpowiednich dokumentów potwierdzających to prawo.

**WYKAZ DODATKOWYCH WYNAGRODZEŃ  
I DODATKÓW WYPŁACANYCH PRACOWNIKOM  
NA PODSTAWIE OGÓLNIE OBOWIĄZUJĄCYCH PRZEPISÓW**

Wyszczególnienie, podstawa prawna.

1. Zryczałtowane miesięczne wynagrodzenie za pełnienie obowiązków społecznego inspektora pracy.  
*Ustawa z dnia 24.06.1983r. /Dz.U. z 1983r. nr 35 poz. 163 z późniejszymi zmianami/.*
2. Dodatek za prowadzenie praktyk uczniów szkół średnich. *Rozporządzenie RM z dnia 11.12.1992r. /Dz.U. z 1992r. nr 97 poz. 479/.*
3. Odprawa wojskowa.  
*Ustawa o powszechnym obowiązku obrony RP /Dz.U. z 1992r. nr 4 poz. 16 tekst jednolity/.*
4.  
Skreślony
5.  
Skreślony
6. Dodatkowe wynagrodzenie Radców Prawnych.  
*Ustawa z dnia 6 lipca 1982r. o radcach prawnych - tekst jednolity /Dz.U. 2002r. nr 123 poz. 1059/ Radca prawny wykonujący zawód na rzecz ENEA S.A. na podstawie stosunku pracy jest uprawniony do dodatkowego wynagrodzenia w wysokości 90% kosztów zastępstwa sądowego zasądzonych na rzecz ENEA S.A. lub przyznanych ENEA S.A. w ugodzie, postępowaniu polubownym, arbitrażu zagranicznym lub postępowaniu egzekucyjnym, jeżeli koszty te zostały ściągnięte od strony przeciwnej.*

**ZASADY OKREŚLANIA I WYKAZ STANOWISK PRACY W ENEA,  
NA KTÓRYCH WYKONYWANE SĄ PRACE  
W SZCZEGÓLNYCH WARUNKACH**

Podstawa prawna – **Ustawa** z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych, Dz. U. z dnia 31 grudnia 2008 r. Nr 237, poz. 1656.

**§ 1**

Prace o szczególnym charakterze to prace wymagające szczególnej odpowiedzialności oraz szczególnej sprawności psychofizycznej, których możliwość należytego wykonywania w sposób niezagrażający bezpieczeństwu publicznemu, w tym zdrowiu lub życiu innych osób, zmniejsza się przed osiągnięciem wieku emerytalnego na skutek pogorszenia sprawności psychofizycznej, związanego z procesem starzenia się. Wykaz prac o szczególnym charakterze na stanowiskach pracy określa tabela.

***TABELA STANOWISK, NA KTÓRYCH WYKONYWANE SĄ  
PRACE O SZCZEGÓLNYM CHARAKTERZE***

*Początek tabeli na kolejnej stronie.*

Lp.	Kat.	Stanowisko wg taryfikatora	Stanowisko z angażu pracownika, spełniające wymogi Ustawy o emeryturach pomostowych z dnia 19 grudnia 2008 r.	Praca i jej nr pozycji wymienione w Załączniku nr 2 do Ustawy o emeryturach pomostowych z dnia 19 grudnia 2008 r. - "Wykaz Prac o szczególnym charakterze"	Kryteria/Warunki	Wybrane dla poszczególnych stanowisk punkty z katalogu czynności stanowiącego załącznik do obowiązującej Instrukcji oceny ryzyka zawodowego	Rodzaje ryzyka
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	4	Kierownik Sekcji	Kierownik Sekcji Ruchu	Prace przy bezpośrednim sterowaniu procesami technicznymi mogącymi spowodować awarię techniczną z poważnymi skutkami dla bezpieczeństwa publicznego, <b>nr pozycji 14</b>	świadcstwo kwalifikacyjne D, E i Upoważnienie do wykonywania czynności łączeniowych	6. Wykonywanie kontroli i sprawowanie nadzoru, 10. Czynności wymagające odpowiedzialności za bezpieczeństwo innych osób, 11. Organizowanie pracy w warunkach awarii 18. Przygotowanie miejsca pracy i jego likwidacja (pod względem elektrycznym), 21. Poruszanie się po obiektach energetycznych - kontrola obiektów 22. Czynności łączeniowe.	Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego oraz zmęczenie związane z prowadzeniem ruchu urządzeń elektroenergetycznych mające bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo innych osób. Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego, zmęczenie i presja związane z organizowaniem pracy w warunkach awarii. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV, narażenie na działanie łuku elektrycznego oraz przebywanie w warunkach narażenia na działanie pola elektromagnetycznego podczas przygotowywania miejsca pracy i jego likwidacji (pod względem elektrycznym) a także wykonywania innych prac eksploatacyjnych na sieci elektroenergetycznej. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV oraz narażenie na działanie łuku elektrycznego podczas wykonywania czynności łączeniowych w sieci elektroenergetycznej.
2.		Koordinator ds.	Koordinator ds. Prowadzenia Ruchu Sieci  *wylącznie ci pracownicy, którzy wykonują czynności związane z prowadzeniem ruchu sieci	Prace przy bezpośrednim sterowaniu procesami technicznymi mogącymi spowodować awarię techniczną z poważnymi skutkami dla bezpieczeństwa publicznego, <b>nr pozycji 14</b>	świadcstwo kwalifikacyjne D, E i Upoważnienie do wykonywania czynności łączeniowych	3. Praca przy komputerze (obsługa systemów dyspozytorskich), 6. Wykonywanie kontroli i sprawowanie nadzoru, 10. Czynności wymagające odpowiedzialności za bezpieczeństwo innych osób, 11. Organizowanie pracy w warunkach awarii, 18. Przygotowanie miejsca pracy i jego likwidacja (pod względem elektrycznym), 21. Poruszanie się po obiektach energetycznych - kontrola obiektów, 22. Czynności łączeniowe.	Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego oraz zmęczenie związane z obsługą informatycznych systemów dyspozytorskich lub lokalnych systemów sterowania siecią elektroenergetyczną. Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego oraz zmęczenie związane z prowadzeniem ruchu urządzeń elektroenergetycznych mające bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo innych osób. Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego, zmęczenie i presja związane z organizowaniem pracy w warunkach awarii. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV, narażenie na działanie łuku elektrycznego oraz przebywanie w warunkach narażenia na działanie pola elektromagnetycznego podczas przygotowywania miejsca pracy i jego likwidacji (pod względem elektrycznym) a także wykonywania innych prac eksploatacyjnych na sieci elektroenergetycznej. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV oraz narażenie na działanie łuku elektrycznego podczas wykonywania czynności łączeniowych w sieci elektroenergetycznej.



3.	Dyspozytor Mocy	Dyspozytor Mocy	Prace przy bezpośrednim sterowaniu procesami technicznymi mogącymi spowodować awarię techniczną z poważnymi skutkami dla bezpieczeństwa publicznego, <b>nr pozycji 14</b>	świadectwo kwalifikacyjne D, E i Upoważnienie do wykonywania czynności łączeniowych	<p>3. Praca przy komputerze (obsługa systemów dyspozytorskich),</p> <p>6. Wykonywanie kontroli i sprawowanie nadzoru,</p> <p>10. Czynności wymagające odpowiedzialności za bezpieczeństwo innych osób,</p> <p>11. Organizowanie pracy w warunkach awarii,</p> <p>18. Przygotowanie miejsca pracy i jego likwidacja (pod względem elektrycznym),</p> <p>21. Poruszanie się po obiektach energetycznych - kontrola obiektów,</p> <p>22. Czynności łączeniowe,</p> <p>24. Wykonywanie pracy w warunkach nocnych,</p> <p>25. Usuwanie awarii w godzinach nocnych.</p>	<p>Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego oraz zmęczenie związane z obsługą informatycznych systemów dyspozytorskich lub lokalnych systemów sterowania siecią elektroenergetyczną.</p> <p>Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego oraz zmęczenie związane z prowadzeniem ruchu urządzeń elektroenergetycznych mające bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo innych osób.</p> <p>Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego, zmęczenie i presja związane z organizowaniem pracy w warunkach awarii.</p> <p>Zmęczenie wywołane wykonywaniem pracy w godzinach nocnych.</p> <p>Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV, narażenie na działanie łuku elektrycznego oraz przebywanie w warunkach narażenia na działanie pola elektromagnetycznego podczas przygotowywania miejsca pracy i jego likwidacji (pod względem elektrycznym) a także wykonywania innych prac eksploatacyjnych na sieci elektroenergetycznej.</p> <p>Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV oraz narażenie na działanie łuku elektrycznego podczas wykonywania czynności łączeniowych w sieci elektroenergetycznej.</p>
4.	Dyspozytor Ruchu	Dyspozytor Ruchu	Prace przy bezpośrednim sterowaniu procesami technicznymi mogącymi spowodować awarię techniczną z poważnymi skutkami dla bezpieczeństwa publicznego, <b>nr pozycji 14</b>	świadectwo kwalifikacyjne D, E i Upoważnienie do wykonywania czynności łączeniowych	<p>3. Praca przy komputerze (obsługa systemów dyspozytorskich),</p> <p>6. Wykonywanie kontroli i sprawowanie nadzoru,</p> <p>10. Czynności wymagające odpowiedzialności za bezpieczeństwo innych osób,</p> <p>11. Organizowanie pracy w warunkach awarii,</p> <p>18. Przygotowanie miejsca pracy i jego likwidacja (pod względem elektrycznym),</p> <p>21. Poruszanie się po obiektach energetycznych - kontrola obiektów,</p> <p>22. Czynności łączeniowe,</p> <p>24. Wykonywanie pracy w warunkach nocnych,</p> <p>25. Usuwanie awarii w godzinach nocnych.</p>	<p>Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego oraz zmęczenie związane z obsługą informatycznych systemów dyspozytorskich lub lokalnych systemów sterowania siecią elektroenergetyczną.</p> <p>Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego oraz zmęczenie związane z prowadzeniem ruchu urządzeń elektroenergetycznych mające bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo innych osób.</p> <p>Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego, zmęczenie i presja związane z organizowaniem pracy w warunkach awarii.</p> <p>Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV, narażenie na działanie łuku elektrycznego oraz przebywanie w warunkach narażenia na działanie pola elektromagnetycznego podczas przygotowywania miejsca pracy i jego likwidacji (pod względem elektrycznym) a także wykonywania innych prac eksploatacyjnych na sieci elektroenergetycznej.</p> <p>Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV oraz narażenie na działanie łuku elektrycznego podczas wykonywania czynności łączeniowych w sieci elektroenergetycznej.</p> <p>Zmęczenie wywołane wykonywaniem pracy w godzinach nocnych</p>

5.	Kierownik Posterunku Energetycznego	Kierownik Posterunku Energetycznego	Prace przy bezpośrednim sterowaniu procesami technicznymi mogącymi spowodować awarię techniczną z poważnymi skutkami dla bezpieczeństwa publicznego, <b>nr pozycji 14</b>	świadectwo kwalifikacyjne D i E, Upoważnienie do wykonywania czynności łączeniowych	6. Wykonywanie kontroli i sprawowanie nadzoru, 10. Czynności wymagające odpowiedzialności za bezpieczeństwo innych osób, 11. Organizowanie pracy w warunkach awarii, 18. Przygotowanie miejsca pracy i jego likwidacja (pod względem elektrycznym), 21. Poruszanie się po obiektach energetycznych - kontrola obiektów, 22. Czynności łączeniowe, 24. Wykonywanie pracy w warunkach nocnych, 25. Usuwanie awarii w godzinach nocnych, 27. Praca na wysokości.	Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego oraz zmęczenie związane z operatywnym kierowaniem siecią elektroenergetyczną o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV mające bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo innych osób. Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego, zmęczenie i presja związane z organizowaniem pracy w warunkach awarii. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV, narażenie na działanie łuku elektrycznego oraz przebywanie w warunkach narażenia na działanie pola elektromagnetycznego podczas przygotowywania miejsca pracy i jego likwidacji (pod względem elektrycznym) a także wykonywania innych prac eksploatacyjnych na sieci elektroenergetycznej. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV oraz narażenie na działanie łuku elektrycznego podczas wykonywania czynności łączeniowych w sieci elektroenergetycznej. Zmęczenie wywołane wykonywaniem pracy w godzinach nocnych Ryzyko upadku i związanych z tym urazów lub śmierci. przy wykonywaniu prac na wysokości.
			Prace elektryków bezpośrednio przy usuwaniu awarii oraz eksploatacji napowietrznych sieci elektroenergetycznych w warunkach prac pod napięciem, <b>nr pozycji 17</b>	świadectwo kwalifikacyjne D i E, Upoważnienie do prac pod napięciem	10. Czynności wymagające odpowiedzialności za bezpieczeństwo innych osób, 11. Organizowanie pracy w warunkach awarii 18. Przygotowanie miejsca pracy i jego likwidacja (pod względem elektrycznym), 21. Poruszanie się po obiektach energetycznych - kontrola obiektów, 22. Czynności łączeniowe, 24. Wykonywanie pracy w godzinach nocnych, 25. Usuwanie awarii w godzinach nocnych, 26. Praca w zmiennych warunkach atmosferycznych, 27. Praca na wysokości, 28. Praca na wysokości, wymiana izolatora, wymiana osprzętu sieciowego, wymiana przewodów, montowanie głowic słupowych, 31. Oględziny linii, 32. Wykonywanie wykopu pod lub słup, stawianie słupa, obalanie słupa, 33. Przycinanie kabli, 45. Diagnoza instalacji elektrycznej.	Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego oraz zmęczenie związane z operatywnym kierowaniem siecią elektroenergetyczną o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV mające bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo innych osób. Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego, zmęczenie i presja związane z organizowaniem pracy w warunkach awarii. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV, narażenie na działanie łuku elektrycznego oraz przebywanie w warunkach narażenia na działanie pola elektromagnetycznego podczas przygotowywania miejsca pracy i jego likwidacji (pod względem elektrycznym) a także wykonywania innych prac eksploatacyjnych na sieci elektroenergetycznej. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV oraz narażenie na działanie łuku elektrycznego podczas wykonywania czynności łączeniowych w sieci elektroenergetycznej. Zmęczenie wywołane wykonywaniem pracy w godzinach nocnych. Szczególna uciążliwość związana z wykonywaniem pracy w niesprzyjających warunkach atmosferycznych. Ryzyko upadku i związanych z tym urazów lub śmierci. przy wykonywaniu prac na wysokości. Zagrożenie przysypaniem w zagłębieniu lub przygnięciem przy pracach ziemnych związanych z eksploatacją urządzeń elektroenergetycznych. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV oraz narażenie na działanie łuku elektrycznego związanych z identyfikacją i przycinaniem kabli.. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV oraz narażenie na działanie łuku elektrycznego przy pracach związanych z diagnozą instalacji elektrycznej.

6.	6	Kierownik Pogotowia Energetycznego	Kierownik Pogotowia Energetycznego	Prace przy bezpośrednim sterowaniu procesami technicznymi mogącymi spowodować awarię techniczną z poważnymi skutkami dla bezpieczeństwa publicznego, <b>nr pozycji 14</b>	świadectwo kwalifikacyjne D i E, Upoważnienie do wykonywania czynności łączeniowych	6. Wykonywanie kontroli i sprawowanie nadzoru, 10. Czynności wymagające odpowiedzialności za bezpieczeństwo innych osób, 11. Organizowanie pracy w warunkach awarii, 18. Przygotowanie miejsca pracy i jego likwidacja (pod względem elektrycznym), 21. Poruszanie się po obiektach energetycznych - kontrola obiektów, 22. Czynności łączeniowe, 24. Wykonywanie pracy w warunkach nocnych, 25. Usuwanie awarii w godzinach nocnych, 27. Praca na wysokości.	Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego oraz zmęczenie związane z operatywnym kierowaniem siecią elektroenergetyczną o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV mające bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo innych osób. Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego, zmęczenie i presja związane z organizowaniem pracy w warunkach awarii. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV, narażenie na działanie łuku elektrycznego oraz przebywanie w warunkach narażenia na działanie pola elektromagnetycznego podczas przygotowywania miejsca pracy i jego likwidacji (pod względem elektrycznym) a także wykonywania innych prac eksploatacyjnych na sieci elektroenergetycznej. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV oraz narażenie na działanie łuku elektrycznego podczas wykonywania czynności łączeniowych w sieci elektroenergetycznej. Zmęczenie wywołane wykonywaniem pracy w godzinach nocnych Ryzyko upadku i związanych z tym urazów lub śmierci. przy wykonywaniu prac na wysokości.
				Prace elektryków bezpośrednio przy usuwaniu awarii oraz eksploatacji napowietrznych sieci elektroenergetycznych w warunkach prac pod napięciem, <b>nr pozycji 17</b>	świadectwo kwalifikacyjne D i E, Upoważnienie do prac pod napięciem	10. Czynności wymagające odpowiedzialności za bezpieczeństwo innych osób, 11. Organizowanie pracy w warunkach awarii 18. Przygotowanie miejsca pracy i jego likwidacja (pod względem elektrycznym), 21. Poruszanie się po obiektach energetycznych - kontrola obiektów, 22. Czynności łączeniowe, 24. Wykonywanie pracy w godzinach nocnych, 25. Usuwanie awarii w godzinach nocnych, 26. Praca w zmiennych warunkach atmosferycznych, 27. Praca na wysokości, 28. Praca na wysokości, wymiana izolatora, wymiana osprzętu sieciowego, wymiana przewodów, montowanie głowic słupowych, 31. Oględziny linii, 32. Wykonywanie wykopu pod słup, stawianie słupa, obalanie słupa, 33. Przekinanie kabli, 45. Diagnoza instalacji elektrycznej.	Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego oraz zmęczenie związane z operatywnym kierowaniem siecią elektroenergetyczną o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV mające bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo innych osób. Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego, zmęczenie i presja związane z organizowaniem pracy w warunkach awarii. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV, narażenie na działanie łuku elektrycznego oraz przebywanie w warunkach narażenia na działanie pola elektromagnetycznego podczas przygotowywania miejsca pracy i jego likwidacji (pod względem elektrycznym) a także wykonywania innych prac eksploatacyjnych na sieci elektroenergetycznej. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV oraz narażenie na działanie łuku elektrycznego podczas wykonywania czynności łączeniowych w sieci elektroenergetycznej. Zmęczenie wywołane wykonywaniem pracy w godzinach nocnych. Szczególna uciążliwość związana z wykonywaniem pracy w niesprzyjających warunkach atmosferycznych. Ryzyko upadku i związanych z tym urazów lub śmierci. przy wykonywaniu prac na wysokości. Zagrożenie przysypaniem w zagłębieniu lub przygnieleniem przy pracach ziemnych związanych z eksploatacją urządzeń elektroenergetycznych. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV oraz narażenie na działanie łuku elektrycznego związanych z identyfikacją i przecinaniem kabli. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV oraz narażenie na działanie łuku elektrycznego przy pracach związanych z diagnozą instalacji elektrycznej.

7.		Starszy Mistrz ds.	Starszy Mistrz ds. Ruchu  *wyłącznie ci pracownicy, którzy wykonują czynności związane z prowadzeniem ruchu sieci	Prace przy bezpośrednim sterowaniu procesami technicznymi mogącymi spowodować awarię techniczną z poważnymi skutkami dla bezpieczeństwa publicznego, <b>nr pozycji 14</b>	świadectwo kwalifikacyjne D i E, Upoważnienie do wykonywania czynności łączeniowych	6.Wykonywanie kontroli i sprawowanie nadzoru, 10. Czynności wymagające odpowiedzialności za bezpieczeństwo innych osób, 11.Organizowanie pracy w warunkach awarii, 17. Kontrole miejsc, stanowisk pracy i obiektów energetycznych 18.Przygotowanie miejsca pracy i jego likwidacja (pod względem elektrycznym), 21. Poruszanie się po obiektach energetycznych - kontrola obiektów, 22.Czynności łączeniowe, 24.Wykonywanie pracy w godzinach nocnych, 25.Usuwanie awarii w godzinach nocnych.	Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego oraz zmęczenie związane z operatywnym kierowaniem siecią elektroenergetyczną o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV mające bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo innych osób. Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego, zmęczenie i presja związane z organizowaniem pracy w warunkach awarii. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV, narażenie na działanie łuku elektrycznego oraz przebywanie w warunkach narażenia na działanie pola elektromagnetycznego podczas przygotowywania miejsca pracy i jego likwidacji (pod względem elektrycznym) a także wykonywania innych prac eksploatacyjnych na sieci elektroenergetycznej. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV oraz narażenie na działanie łuku elektrycznego podczas wykonywania czynności łączeniowych w sieci elektroenergetycznej. Zmęczenie wywołane wykonywaniem pracy w godzinach nocnych.
8.	7	Mistrz ds	Mistrz ds. Ruchu  *wyłącznie ci pracownicy, którzy wykonują czynności związane z prowadzeniem ruchu sieci	Prace przy bezpośrednim sterowaniu procesami technicznymi mogącymi spowodować awarię techniczną z poważnymi skutkami dla bezpieczeństwa publicznego, <b>nr pozycji 14</b>	świadectwo kwalifikacyjne D i E, Upoważnienie do wykonywania czynności łączeniowych	6.Wykonywanie kontroli i sprawowanie nadzoru, 10. Czynności wymagające odpowiedzialności za bezpieczeństwo innych osób, 11.Organizowanie pracy w warunkach awarii, 17. Kontrole miejsc, stanowisk pracy i obiektów energetycznych, 18.Przygotowanie miejsca pracy i jego likwidacja (pod względem elektrycznym), 21. Poruszanie się po obiektach energetycznych - kontrola obiektów, 22.Czynności łączeniowe, 24.Wykonywanie pracy w godzinach nocnych, 25.Usuwanie awarii w godzinach nocnych.	Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego oraz zmęczenie związane z operatywnym kierowaniem siecią elektroenergetyczną o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV mające bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo innych osób. Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego, zmęczenie i presja związane z organizowaniem pracy w warunkach awarii. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV, narażenie na działanie łuku elektrycznego oraz przebywanie w warunkach narażenia na działanie pola elektromagnetycznego podczas przygotowywania miejsca pracy i jego likwidacji (pod względem elektrycznym) a także wykonywania innych prac eksploatacyjnych na sieci elektroenergetycznej. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV oraz narażenie na działanie łuku elektrycznego podczas wykonywania czynności łączeniowych w sieci elektroenergetycznej. Zmęczenie wywołane wykonywaniem pracy w godzinach nocnych.

9.		Starszy Elektromonter Automatyki, Telemechaniki i Zabezpieczeń	Starszy Elektromonter Automatyki, Telemechaniki i Zabezpieczeń	Prace przy bezpośrednim sterowaniu procesami technicznymi mogącymi spowodować awarię techniczną z poważnymi skutkami dla bezpieczeństwa publicznego, <b>nr pozycji 14</b>	świadcstwo kwalifikacyjne E, Upoważnienie do wykonywania czynności łączeniowych	10. Czynności wymagające odpowiedzialności za bezpieczeństwo innych osób, 18. Przygotowanie miejsca pracy i jego likwidacja (pod względem elektrycznym), 21. Poruszanie się po obiektach energetycznych - kontrola obiektów, 22. Czynności łączeniowe, 25. Usuwanie awarii w godzinach nocnych.	Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego oraz zmęczenie związane z wykonywaniem czynności wymagających odpowiedzialności za bezpieczeństwo innych osób. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV, narażenie na działanie łuku elektrycznego oraz przebywanie w warunkach narażenia na działanie pola elektromagnetycznego podczas przygotowywania miejsca pracy i jego likwidacji (pod względem elektrycznym) a także wykonywania innych prac eksploatacyjnych na sieci elektroenergetycznej. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV oraz narażenie na działanie łuku elektrycznego podczas wykonywania czynności łączeniowych w sieci elektroenergetycznej. Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego, zmęczenie i presja związane z organizowaniem pracy w warunkach awarii..
----	--	--	--	---	---	---	---

10.		Starszy Elektromonter Pogotowia	Starszy Elektromonter Pogotowia	Prace przy bezpośrednim sterowaniu procesami technicznymi mogącymi spowodować awarię techniczną z poważnymi skutkami dla bezpieczeństwa publicznego, <b>nr pozycji 14</b>	świadectwo kwalifikacyjne E, Upoważnienie do wykonywania czynności łączeniowych	10. Czynności wymagające odpowiedzialności za bezpieczeństwo innych osób, 18. Przygotowanie miejsca pracy i jego likwidacja (pod względem elektrycznym), 21. Poruszanie się po obiektach energetycznych - kontrola obiektów, 22. Czynności łączeniowe, 24. Wykonywanie pracy w godzinach nocnych, 25. Usuwanie awarii w godzinach nocnych, 26. Praca w zmiennych warunkach atmosferycznych, 27. Praca na wysokości.	Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego oraz zmęczenie związane z wykonywaniem czynności wymagających odpowiedzialności za bezpieczeństwo innych osób. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV, narażenie na działanie łuku elektrycznego oraz przebywanie w warunkach narażenia na działanie pola elektromagnetycznego podczas przygotowywania miejsca pracy i jego likwidacji (pod względem elektrycznym) a także wykonywania innych prac eksploatacyjnych na sieci elektroenergetycznej. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV oraz narażenie na działanie łuku elektrycznego podczas wykonywania czynności łączeniowych w sieci elektroenergetycznej. Zmęczenie wywołane wykonywaniem pracy w godzinach nocnych. Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego, zmęczenie i presja związane z organizowaniem pracy w warunkach awarii. Szczególna uciążliwość związana z wykonywaniem pracy w niesprzyjających warunkach atmosferycznych. Ryzyko upadku i związanych z tym urazów lub śmierci. przy wykonywaniu prac na wysokości.
				Prace elektromonterów bezpośrednio przy usuwaniu awarii oraz eksploatacji napowietrznych sieci elektroenergetycznych w warunkach prac pod napięciem, <b>nr pozycji 17</b>	świadectwo kwalifikacyjne E, Upoważnienie do prac pod napięciem	10. Czynności wymagające odpowiedzialności za bezpieczeństwo innych osób, 11. Organizowanie pracy w warunkach awarii, 17. Kontrole miejsc, stanowisk pracy i obiektów energetycznych, 18. Przygotowanie miejsca pracy i jego likwidacja (pod względem elektrycznym), 21. Poruszanie się po obiektach energetycznych - kontrola obiektów, 22. Czynności łączeniowe, 24. Wykonywanie pracy w godzinach nocnych, 25. Usuwanie awarii w godzinach nocnych, 26. Praca w zmiennych warunkach atmosferycznych, 27. Praca na wysokości, 28. Praca na wysokości, wymiana izolatora, wymiana osprzętu sieciowego, wymiana przewodów, montowanie głowic słupowych, 29. Wycinka drzew, krzewów, 31. Oględziny linii, 32. Wykonywanie wykopu pod słup, stawianie słupa, obalanie słupa, 33. Przecinanie kabli.	Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego oraz zmęczenie związane z wykonywaniem czynności wymagających odpowiedzialności za bezpieczeństwo innych osób. Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego, zmęczenie i presja związane z organizowaniem pracy w warunkach awarii. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV, narażenie na działanie łuku elektrycznego oraz przebywanie w warunkach narażenia na działanie pola elektromagnetycznego podczas przygotowywania miejsca pracy i jego likwidacji (pod względem elektrycznym) a także wykonywania innych prac eksploatacyjnych na sieci elektroenergetycznej. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV oraz narażenie na działanie łuku elektrycznego podczas wykonywania czynności łączeniowych w sieci elektroenergetycznej. Zmęczenie wywołane wykonywaniem pracy w godzinach nocnych. Ryzyko upadku i związanych z tym urazów lub śmierci przy wykonywaniu prac na wysokości. Ryzyko upadku z wysokości lub zetknięcia z ruchomym czynnikiem materialnym (np. piła) przy wycince drzew i krzewów. Zagrożenie przysypianiem w zagłębieniu lub przygnieceniem przy pracach ziemnych związanych z eksploatacją urządzeń elektroenergetycznych. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV oraz narażenie na działanie łuku elektrycznego związanych z identyfikacją i przecinaniem kabli.

11.	8	Dyżurny Stacji	Dyżurny Stacji	Prace przy bezpośrednim sterowaniu procesami technicznymi mogącymi spowodować awarię techniczną z poważnymi skutkami dla bezpieczeństwa publicznego, <b>nr pozycji 14</b>	świadectwo kwalifikacyjne E, Upoważnienie do wykonywania czynności łączeniowych	10. Czynności wymagające odpowiedzialności za bezpieczeństwo innych osób, 18. Przygotowanie miejsca pracy i jego likwidacja (pod względem elektrycznym), 21. Poruszanie się po obiektach energetycznych - kontrola obiektów, 22. Czynności łączeniowe, 24. Wykonywanie pracy w godzinach nocnych, 25. Usuwanie awarii w godzinach nocnych, 31. Ogłędziny linii.	Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego oraz zmęczenie związane z wykonywaniem czynności wymagających odpowiedzialności za bezpieczeństwo innych osób. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV, narażenie na działanie łuku elektrycznego oraz przebywanie w warunkach narażenia na działanie pola elektromagnetycznego podczas przygotowywania miejsca pracy i jego likwidacji (pod względem elektrycznym) a także wykonywania innych prac eksploatacyjnych na sieci elektroenergetycznej. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV oraz narażenie na działanie łuku elektrycznego podczas wykonywania czynności łączeniowych w sieci elektroenergetycznej. Zmęczenie wywołane wykonywaniem pracy w godzinach nocnych. Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego, zmęczenie i presja związane z organizowaniem pracy w warunkach awarii. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV, narażenie na działanie łuku elektrycznego oraz przebywanie w warunkach narażenia na działanie pola elektromagnetycznego podczas przygotowywania miejsca pracy i jego likwidacji (pod względem elektrycznym) a także wykonywania innych prac eksploatacyjnych na sieci elektroenergetycznej.
12.		Elektromonter Automatyki, Telemechaniki i Zabezpieczeń	Elektromonter Automatyki, Telemechaniki i Zabezpieczeń	Prace przy bezpośrednim sterowaniu procesami technicznymi mogącymi spowodować awarię techniczną z poważnymi skutkami dla bezpieczeństwa publicznego, <b>nr pozycji 14</b>	świadectwo kwalifikacyjne E, Upoważnienie do wykonywania czynności łączeniowych	10. Czynności wymagające odpowiedzialności za bezpieczeństwo innych osób, 18. Przygotowanie miejsca pracy i jego likwidacja (pod względem elektrycznym), 21. Poruszanie się po obiektach energetycznych - kontrola obiektów, 22. Czynności łączeniowe, 25. Usuwanie awarii w godzinach nocnych.	Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego oraz zmęczenie związane z wykonywaniem czynności wymagających odpowiedzialności za bezpieczeństwo innych osób. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV, narażenie na działanie łuku elektrycznego oraz przebywanie w warunkach narażenia na działanie pola elektromagnetycznego podczas przygotowywania miejsca pracy i jego likwidacji (pod względem elektrycznym) a także wykonywania innych prac eksploatacyjnych na sieci elektroenergetycznej. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV oraz narażenie na działanie łuku elektrycznego podczas wykonywania czynności łączeniowych w sieci elektroenergetycznej. Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego, zmęczenie i presja związane z organizowaniem pracy w warunkach awarii.



13.	Elektromonter Pogotowia	Elektromonter Pogotowia	Prace przy bezpośrednim sterowaniu procesami technicznymi mogącymi spowodować awarię techniczną z poważnymi skutkami dla bezpieczeństwa publicznego, <b>nr pozycji 14</b>	świadectwo kwalifikacyjne E, Upoważnienie do wykonywania czynności łączeniowych	10. Czynności wymagające odpowiedzialności za bezpieczeństwo innych osób, 18. Przygotowanie miejsca pracy i jego likwidacja (pod względem elektrycznym), 21. Poruszanie się po obiektach energetycznych - kontrola obiektów, 22. Czynności łączeniowe, 24. Wykonywanie pracy w godzinach nocnych, 25. Usuwanie awarii w godzinach nocnych, 26. Praca w zmiennych warunkach atmosferycznych, 27. Praca na wysokości.	Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego oraz zmęczenie związane z wykonywaniem czynności wymagających odpowiedzialności za bezpieczeństwo innych osób. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV, narażenie na działanie łuku elektrycznego oraz przebywanie w warunkach narażenia na działanie pola elektromagnetycznego podczas przygotowywania miejsca pracy i jego likwidacji (pod względem elektrycznym) a także wykonywania innych prac eksploatacyjnych na sieci elektroenergetycznej. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV oraz narażenie na działanie łuku elektrycznego podczas wykonywania czynności łączeniowych w sieci elektroenergetycznej. Zmęczenie wywołane wykonywaniem pracy w godzinach nocnych. Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego, zmęczenie i presja związane z organizowaniem pracy w warunkach awarii. Szczególna uciążliwość związana z wykonywaniem pracy w niesprzyjających warunkach atmosferycznych. Ryzyko upadku i związanych z tym urazów lub śmierci. przy wykonywaniu prac na wysokości.
			Prace elektryczników bezpośrednio przy usuwaniu awarii oraz eksploatacji napowietrznych sieci elektroenergetycznych w warunkach prac pod napięciem, <b>nr pozycji 17</b>	świadectwo kwalifikacyjne E, Upoważnienie do prac pod napięciem	10. Czynności wymagające odpowiedzialności za bezpieczeństwo innych osób, 17. Kontrole miejsc, stanowisk pracy i obiektów energetycznych, 18. Przygotowanie miejsca pracy i jego likwidacja (pod względem elektrycznym), 21. Poruszanie się po obiektach energetycznych - kontrola obiektów, 22. Czynności łączeniowe, 24. Wykonywanie pracy w godzinach nocnych, 25. Usuwanie awarii w godzinach nocnych, 26. Praca w zmiennych warunkach atmosferycznych, 27. Praca na wysokości, 28. Praca na wysokości, wymiana izolatora, wymiana osprzętu sieciowego, wymiana przewodów, montowanie głowic słupowych, 29. Wycinka drzew, krzewów, 31. Ogłędziny linii, 32. Wykonywanie wykopu pod słup, stawianie słupa, obalanie słupa, 33. Przycinanie kabli.	Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego oraz zmęczenie związane z wykonywaniem czynności wymagających odpowiedzialności za bezpieczeństwo innych osób. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV, narażenie na działanie łuku elektrycznego oraz przebywanie w warunkach narażenia na działanie pola elektromagnetycznego podczas przygotowywania miejsca pracy i jego likwidacji (pod względem elektrycznym) a także wykonywania innych prac eksploatacyjnych na sieci elektroenergetycznej. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV oraz narażenie na działanie łuku elektrycznego podczas wykonywania czynności łączeniowych w sieci elektroenergetycznej. Zmęczenie wywołane wykonywaniem pracy w godzinach nocnych. Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego, zmęczenie i presja związane z organizowaniem pracy w warunkach awarii. Szczególna uciążliwość związana z wykonywaniem pracy w niesprzyjających warunkach atmosferycznych. Ryzyko upadku i związanych z tym urazów lub śmierci przy wykonywaniu prac na wysokości. Ryzyko upadku z wysokości lub zetknięcia z ruchomym czynnikiem materialnym (np. piła) przy wycince drzew i krzewów. Zagrożenie przysypaniem w zagłębieniu lub przygnięciem przy pracach ziemnych związanych z eksploatacją urządzeń elektroenergetycznych. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV oraz narażenie na działanie łuku elektrycznego związanych z identyfikacją i przycinaniem kabli.



14.	Starszy Elektromonter Sietciowy	Starszy Elektromonter Sietciowy	Prace przy bezpośrednim sterowaniu procesami technicznymi mogącymi spowodować awarię techniczną z poważnymi skutkami dla bezpieczeństwa publicznego, <b>nr pozycji 14</b>	świadcstwo kwalifikacyjne E, Upoważnienie do wykonywania czynności łączeniowych	10. Czynności wymagające odpowiedzialności za bezpieczeństwo innych osób, 18. Przygotowanie miejsca pracy i jego likwidacja (pod względem elektrycznym), 21. Poruszanie się po obiektach energetycznych - kontrola obiektów, 22. Czynności łączeniowe, 24. Wykonywanie pracy w godzinach nocnych, 25. Usuwanie awarii w godzinach nocnych, 26. Praca w zmiennych warunkach atmosferycznych, 27. Praca na wysokości.	Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego oraz zmęczenie związane z wykonywaniem czynności wymagających odpowiedzialności za bezpieczeństwo innych osób. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV, narażenie na działanie łuku elektrycznego oraz przebywanie w warunkach narażenia na działanie pola elektromagnetycznego podczas przygotowywania miejsca pracy i jego likwidacji (pod względem elektrycznym) a także wykonywania innych prac eksploatacyjnych na sieci elektroenergetycznej. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV oraz narażenie na działanie łuku elektrycznego podczas wykonywania czynności łączeniowych w sieci elektroenergetycznej. Zmęczenie wywołane wykonywaniem pracy w godzinach nocnych. Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego, zmęczenie i presja związane z organizowaniem pracy w warunkach awarii. Szczególna uciążliwość związana z wykonywaniem pracy w niesprzyjających warunkach atmosferycznych. Ryzyko upadku i związanych z tym urazów lub śmierci. przy wykonywaniu prac na wysokości.
			Prace elektromonterów bezpośrednio przy usuwaniu awarii oraz eksploatacji napowietrznych sieci elektroenergetycznych w warunkach prac pod napięciem, <b>nr pozycji 17</b>	świadcstwo kwalifikacyjne E, Upoważnienie do prac pod napięciem	10. Czynności wymagające odpowiedzialności za bezpieczeństwo innych osób, 11. Organizowanie pracy w warunkach awarii, 17. Kontrole miejsc, stanowisk pracy i obiektów energetycznych, 18. Przygotowanie miejsca pracy i jego likwidacja (pod względem elektrycznym), 21. Poruszanie się po obiektach energetycznych - kontrola obiektów, 22. Czynności łączeniowe, 24. Wykonywanie pracy w godzinach nocnych, 25. Usuwanie awarii w godzinach nocnych, 26. Praca w zmiennych warunkach atmosferycznych, 27. Praca na wysokości, 28. Praca na wysokości, wymiana izolatora, wymiana osprzętu sieciowego, wymiana przewodów, montowanie głowic słupowych, 29. Wycinka drzew, krzewów, 31. Oględziny linii, 32. Wykonywanie wykopu pod słup, stawianie słupa, obalanie słupa, 33. Przecinanie kabli.	Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego oraz zmęczenie związane z wykonywaniem czynności wymagających odpowiedzialności za bezpieczeństwo innych osób. Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego, zmęczenie i presja związane z organizowaniem pracy w warunkach awarii. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV, narażenie na działanie łuku elektrycznego oraz przebywanie w warunkach narażenia na działanie pola elektromagnetycznego podczas przygotowywania miejsca pracy i jego likwidacji (pod względem elektrycznym) a także wykonywania innych prac eksploatacyjnych na sieci elektroenergetycznej. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV oraz narażenie na działanie łuku elektrycznego podczas wykonywania czynności łączeniowych w sieci elektroenergetycznej. Zmęczenie wywołane wykonywaniem pracy w godzinach nocnych. Szczególna uciążliwość związana z wykonywaniem pracy w niesprzyjających warunkach atmosferycznych. Ryzyko upadku i związanych z tym urazów lub śmierci przy wykonywaniu prac na wysokości. Ryzyko upadku z wysokości lub zetknięcia z ruchomym czynnikiem materialnym (np. piła) przy wycince drzew i krzewów. Zagrożenie przysypaniem w zagłębieniu lub przygnięciem przy pracach ziemnych związanych z eksploatacją urządzeń elektroenergetycznych. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV oraz narażenie na działanie łuku elektrycznego związanych z identyfikacją i przecinaniem kabli.

15.	9	Elektromonter Sieciowy	Elektromonter Sieciowy	Prace przy bezpośrednim sterowaniu procesami technicznymi mogącymi spowodować awarię techniczną z poważnymi skutkami dla bezpieczeństwa publicznego, <b>nr pozycji 14</b>	świadectwo kwalifikacyjne E, Upoważnienie do wykonywania czynności łączeniowych	10. Czynności wymagające odpowiedzialności za bezpieczeństwo innych osób, 18. Przygotowanie miejsca pracy i jego likwidacja (pod względem elektrycznym), 21. Poruszanie się po obiektach energetycznych - kontrola obiektów, 22. Czynności łączeniowe, 24. Wykonywanie pracy w godzinach nocnych, 25. Usuwanie awarii w godzinach nocnych, 26. Praca w zmiennych warunkach atmosferycznych, 27. Praca na wysokości.	Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego oraz zmęczenie związane z wykonywaniem czynności wymagających odpowiedzialności za bezpieczeństwo innych osób. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV, narażenie na działanie łuku elektrycznego oraz przebywanie w warunkach narażenia na działanie pola elektromagnetycznego podczas przygotowywania miejsca pracy i jego likwidacji (pod względem elektrycznym) a także wykonywania innych prac eksploatacyjnych na sieci elektroenergetycznej. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV oraz narażenie na działanie łuku elektrycznego podczas wykonywania czynności łączeniowych w sieci elektroenergetycznej. Zmęczenie wywołane wykonywaniem pracy w godzinach nocnych. Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego, zmęczenie i presja związane z organizowaniem pracy w warunkach awarii. Szczególna uciążliwość związana z wykonywaniem pracy w niesprzyjających warunkach atmosferycznych. Ryzyko upadku i związanych z tym urazów lub śmierci. przy wykonywaniu prac na wysokości.
				Prace elektryków bezpośrednio przy usuwaniu awarii oraz eksploatacji napowietrznych sieci elektroenergetycznych w warunkach prac pod napięciem, <b>nr pozycji 17</b>	świadectwo kwalifikacyjne E, Upoważnienie do prac pod napięciem	10. Czynności wymagające odpowiedzialności za bezpieczeństwo innych osób, 17. Kontrole miejsc, stanowisk pracy i obiektów energetycznych, 18. Przygotowanie miejsca pracy i jego likwidacja (pod względem elektrycznym), 21. Poruszanie się po obiektach energetycznych - kontrola obiektów, 22. Czynności łączeniowe, 24. Wykonywanie pracy w godzinach nocnych, 25. Usuwanie awarii w godzinach nocnych, 26. Praca w zmiennych warunkach atmosferycznych, 27. Praca na wysokości, 28. Praca na wysokości, wymiana izolatora, wymiana osprzętu sieciowego, wymiana przewodów, montowanie głowic słupowych, 29. Wycinka drzew, krzewów, 31. Ogłędziny linii, 32. Wykonywanie wykopu pod słup, stawianie słupa, obalanie słupa, 33. Przycinanie kabli.	Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego oraz zmęczenie związane z wykonywaniem czynności wymagających odpowiedzialności za bezpieczeństwo innych osób. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV, narażenie na działanie łuku elektrycznego oraz przebywanie w warunkach narażenia na działanie pola elektromagnetycznego podczas przygotowywania miejsca pracy i jego likwidacji (pod względem elektrycznym) a także wykonywania innych prac eksploatacyjnych na sieci elektroenergetycznej. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV oraz narażenie na działanie łuku elektrycznego podczas wykonywania czynności łączeniowych w sieci elektroenergetycznej. Zmęczenie wywołane wykonywaniem pracy w godzinach nocnych. Stan nadzwyczajnego napięcia emocjonalnego, zmęczenie i presja związane z organizowaniem pracy w warunkach awarii. Szczególna uciążliwość związana z wykonywaniem pracy w niesprzyjających warunkach atmosferycznych. Ryzyko upadku i związanych z tym urazów lub śmierci przy wykonywaniu prac na wysokości. Ryzyko upadku z wysokości lub zetknięcia z ruchomym czynnikiem materialnym (np. piła) przy wycince drzew i krzewów. Zagrożenie przysypaniem w zagłębieniu lub przygnięciem przy pracach ziemnych związanych z eksploatacją urządzeń elektroenergetycznych. Narażenie na działanie prądu elektrycznego o napięciu do 1 kV i powyżej 1 kV oraz narażenie na działanie łuku elektrycznego związanych z identyfikacją i przycinaniem kabli.

## § 2

Prawo do emerytury pomostowej przysługuje pracownikowi, który spełnia łącznie następujące warunki:

- 1) urodził się po dniu 31 grudnia 1948 r.;
- 2) ma okres pracy o szczególnym charakterze wynoszący co najmniej 15 lat;
- 3) osiągnął wiek wynoszący co najmniej 55 lat dla kobiet i co najmniej 60 lat dla mężczyzn;
- 4) ma okres składkowy i nieskładkowy, ustalony na zasadach określonych w art. 5-9 i art. 11 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i co najmniej 25 lat dla mężczyzn;
- 5) przed dniem 1 stycznia 1999 r. wykonywał prace w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3 ustawy o emeryturach pomostowych lub art. 32 i art. 33 ustawy o emeryturach i rentach z FUS;
- 6) po dniu 31 grudnia 2008 r. wykonywał prace o szczególnym charakterze, w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3 ustawy o emeryturach pomostowych;
- 7) nastąpiło z nim rozwiązanie stosunku pracy.

## § 3

Przy ustalaniu okresu pracy o szczególnym charakterze, o których mowa w § 1 nie uwzględnia się okresów niewykonywania pracy, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie lub świadczenie z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

## § 4

Postępowanie w sprawie emerytury pomostowej wszczyna się na wniosek pracownika zgłoszony za pośrednictwem pracodawcy w organie rentowym.

## § 5

1. Składki na Fundusz Emerytur Pomostowych opłaca pracodawca za pracownika, który spełnia łącznie następujące warunki:
  - 1) urodził się po dniu 31 grudnia 1948 r.;
  - 2) wykonuje prace o szczególnym charakterze, o których mowa w § 1.
2. Obowiązek opłacania składek na Fundusz Emerytur Pomostowych za pracownika, o którym mowa w pkt. 1, powstaje z dniem rozpoczęcia wykonywania przez niego pracy o szczególnym charakterze, a ustaje z dniem zaprzestania wykonywania tych prac.

## § 6

1. Pracodawca jest obowiązany prowadzić wykaz stanowisk pracy, na których są wykonywane prace o szczególnym charakterze.
2. Pracodawca obowiązany jest powiadomić pracowników o dokonaniu wpisu do ewidencji, o której mowa w pkt. 1.
3. W przypadku nieumieszczenia w ewidencji pracowników wykonujących prace o szczególnym charakterze, za których jest przewidziany obowiązek płacenia składek na Fundusz Emerytur Pomostowych, pracownikowi przysługuje skarga do Państwowej Inspekcji Pracy. Przed złożeniem skargi pracownik ma możliwość wystąpienia do pracodawcy o wyjaśnienie przyczyn nieumieszczenia wpisu do ewidencji, o której mowa w pkt. 1.

## § 7

Za pracowników wykonujących prace o szczególnym charakterze, uważa się pracowników wykonujących po dniu 31 grudnia 2008 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, prace na stanowiskach, o których mowa w § 1.

## § 8

Z zapisów „Karty zakresu czynności na stanowisku pracy” przypisanych do realizacji przez pracownika, na stanowiskach o których mowa w § 1, musi wynikać ocena ryzyka pracy z katalogu czynności stanowiącego załącznik do obowiązującej „Instrukcji oceny ryzyka zawodowego”, a wykazane w kolumnie nr 7 w „**Tabeli stanowisk, na których wykonywane są prace o szczególnym charakterze**”.

## **§ 9**

Okresy pracy na stanowiskach wymienionych w § 1 potwierdzone są odpowiednimi świadectwami wystawionymi przez komórki kadrowe.

## **§ 10**

Świadectwa, o których mowa w § 9 należy wystawiać na podstawie posiadanej dokumentacji kadrowej.

## **§ 11**

Osoby prowadzące zagadnienia kadrowe zobowiązane są do prowadzenia ewidencji pracy na stanowiskach wymienionych w § 1 oraz do odnotowywania okresów tej pracy w aktach osobowych pracownika każdorazowo po zmianie stanowiska pracy.

**ZASADY I NORMY KORZYSTANIA Z ENERGII ELEKTRYCZNEJ DLA POTRZEB  
GOSPODARSTWA DOMOWEGO**

**§ 1**

Pracownikom przysługuje prawo do ulgowej odpłatności za wykorzystanie energii elektrycznej dla potrzeb gospodarstwa domowego w ilości nie przekraczającej 3.000 kWh w roku i 250 kWh średnio miesięcznie, w nie więcej niż dwóch układach pomiarowych, wskazanych przez pracownika.

**§ 2**

Odpłatność pracownika za zużycie 1 kWh energii elektrycznej w ilości określonej w § 1 stanowi 20% wartości cen i stawek opłat za energię elektryczną i składnika zmiennego opłaty przesyłowej grupy taryfowej ogólnie obowiązującej dla gospodarstw domowych. Odpłatności nie podlega opłata stała sieciowa i opłata abonamentowa.

**§ 3**

Za energię elektryczną zużyta w ilości ponad limity określone w § 1 pracownik płaci wg taryfy ogólnie obowiązującej dla gospodarstw domowych. Rozliczenie zużycia przysługującego wg ulgowej odpłatności następuje w okresach dwunastomiesięcznych, co oznacza, że rozlicza się faktyczne zużycie energii elektrycznej za 12 miesięcy w ramach limitu rocznego.

**§ 4**

Pozostałą część kosztów związanych z korzystaniem przez pracownika z ulgowej odpłatności, o których mowa w § 1 ponosi odpowiednio ENEA.

**§ 5**

1. Pracownik nabywa prawo do ulgowej taryfy za energię elektryczną po przepracowaniu roku w ENEA.
2. Pracownik traci uprawnienie do taryfy pracowniczej w przypadku udowodnienia mu nielegalnego poboru energii elektrycznej.

**§ 6**

Pracownik zatrudniony poprzednio we wszystkich jednostkach wymienionych w Załączniku nr 1 do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy (U-I i U-IV) nabywa prawo do korzystania z energii elektrycznej dla potrzeb gospodarstwa domowego wg zasad określonych jak wyżej z dniem podjęcia pracy u danego pracodawcy, jeżeli:

1. stosunek pracy u poprzedniego pracodawcy nie został rozwiązany bez wypowiedzenia z winy pracownika;
2. łączny nieprzerwany okres zatrudnienia u pracodawców uprawnionych do stosowania Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy wyniósł co najmniej rok; okres zatrudnienia traktowany jest jako nieprzerwany, jeżeli przerwa w pracy była krótsza niż trzy miesiące.

## § 7

1. Emeryci i renciści oraz osoby pobierające zasiłki i świadczenia przedemerytalne lub świadczenia rehabilitacyjne, którzy z dniem nabycia wymienionych wyżej uprawnień korzystali z energii elektrycznej na zasadach. § 1, 2 i 3 oraz wdowy (wdowcy) i sieroty, pobierający rentę po zmarłych pracownikach, emerytach i rencistach, nabywają z dniem 01.01.2006 r. prawo do ekwiwalentu pieniężnego w wysokości (3000kWh x 80% ceny energii elektrycznej i składnika zmiennego opłaty przesyłowej oraz 100% wartości opłaty stałej sieciowej i opłaty abonamentowej według taryfy jednostrefowej ogólnie obowiązującej dla gospodarstw domowych). Wartość ekwiwalentu waloryzowana jest o wzrost ceny energii elektrycznej według grupy taryfowej jednostrefowej z trójfazowym jednostrefowym układem pomiarowym, obowiązującej dla gospodarstw domowych na terenie siedziby Pracodawcy w roku poprzedzającym wypłatę.
2. Ekwiwalent pieniężny wypłacany jest dwa razy w roku: do 15 maja i do 15 września w wysokości stanowiącej każdorazowo połowę rocznego ekwiwalentu.
3. Obowiązek udokumentowania uprawnienia wobec byłego Pracodawcy spoczywa na osobach określonych w pkt.1.
4. Wypłata ekwiwalentu będzie dokonywana bezpośrednio przez Pracodawcę lub przez inne instytucje, które Pracodawca upoważni do przejęcia tych zobowiązań na podstawie odrębnej umowy lub zleceń ich realizacji.
5. Koszty wypłaty ekwiwalentu dla osób wymienionych w ust.1:
  - które nabyły uprawnienie do ekwiwalentu przed 1. 01. 2006 r. ponosi ENEA S.A.,
  - które nabyły prawo do ekwiwalentu po 1. 01. 2006r. ponosi ostatni pracodawca (odpowiednio ENEA S.A. lub spółka zależna), a w przypadku likwidacji lub upadłości spółki zależnej ponosić będzie ENEA S.A.
6. Pracownicy, którzy przejdą w ciągu roku kalendarzowego na świadczenia wymienione w pkt. 1, do końca tegoż roku będą rozliczani według zasad dotychczasowych, a uprawnienie do ekwiwalentu nabędą od 1 stycznia roku następnego.
7. Osoby wymienione w ust. 1 tracą prawo do ekwiwalentu pieniężnego w przypadku udowodnienia im nielegalnego poboru energii elektrycznej.

**RAMOWE ZASADY WYNAGRADZANIA KONTROLERÓW POBORU ENERGII I  
ELEKTROMONTERÓW URZĄDZEŃ ROZLICZAJĄCYCH PRACUJĄCYCH W SYSTEMIE  
AKORDOWYM W ENEA S.A.**

**§ 1**

Wynagrodzenie ustalone wg niniejszych zasad przysługuje kontrolerom poboru energii oraz elektromonterom urządzeń rozliczających wynagradzanym w akordowej formie płac oraz tym pracownikom, którzy posiadają kwalifikacje uprawniające do zatrudnienia ich dorywczo przy bezpośredniej obsłudze odbiorców.

**§ 2**

Stawka podstawowa akordu nie powinna być niższa niż stawka wyliczona wg następującego wzoru:

$$S \geq \frac{65\% * P}{168}$$

gdzie:

*S* - stawka podstawowa akordu w złotych,

*P* - średnie wynagrodzenie zasadnicze w ENEA S.A. z grudnia roku poprzedniego

**§ 3 - 9**

skreślone

**§ 10**

Jeśli w ENEA S.A. dokonywana jest regulacja lub podwyższenie płac zasadniczych to „P” przyjmuje się jako średnią płacę zasadniczą wynikającą z zaszeregowania wszystkich pracowników w ENEA S.A. z miesiąca regulacji lub podwyższenia płac zasadniczych uruchamianej w następnym miesiącu.

**§ 11**

Wykaz czynności wykonywanych przez kontrolerów poboru energii i elektromonterów urządzeń rozliczających oraz udział poszczególnych czynności w stawce podstawowej określa tabela nr 1 natomiast procentowy udział w stawce podstawowej akordu „za dojście do odbiorców” określa tabela nr 2.

**§ 12**

Zaliczenie obszaru do poszczególnych stref w zależności od utrudnienia dokonuje pracodawca przy uwzględnieniu następujących kryteriów:

1. do strefy „0” zalicza się bloki mieszkalne, jeśli układy pomiarowe zlokalizowane są na klatkach schodowych lub w zestawach licznikowych a zakres czynności ograniczony jest wyłącznie do wykonywania odczytów;
2. do strefy I zalicza się miasta zgodnie z obowiązującym podziałem administracyjnym z uwzględnieniem zastrzeżeń pkt. 1, 3 i 4;
3. do strefy II zalicza się:
  - a) osady i wsie o zwartej zabudowie z zastrzeżeniem pkt. 4,
  - b) dzielnice miast o niskiej zabudowie;
4. do strefy III zalicza się wsie o zabudowie luźnej, obszary zamieszkałe przez rozproszonych odbiorców indywidualnych oraz płatników nie ujętych w § 13.

### **§ 13**

Przy obsłudze odbiorców, których karty odczytowe wydzielone są w odrębne „książki odczytowe” a odbiorcy są płatnikami otrzymującymi faktury zbiorcze oraz taryfy pracowniczej stosuje się stawki planowego dojścia wg strefy III zwiększone o współczynnik 3,0.

### **§ 14**

Przy wykonywaniu kilku czynności u odbiorcy liczy się tylko jedno dojście.

### **§ 15**

Zaliczenie „książki odczytowej” do danej strefy następuje w przypadku, jeśli co najmniej 80% odbiorców spełnia jej kryterium.

### **§ 16**

Dla czynności, które wymagają udziału 2 pracowników stawki za wykonywane czynności zwiększa się o współczynnik 1,8.



**Wykaz czynności wykonywanych przez kontrolerów i elektromonterów  
urzędzeń rozliczających**

Lp.	Rodzaj czynności	% udział w stawce podstawowej akordu
1.	Sprawdzenie danych ewidencyjnych, oplombowania, prawidłowości działania układu pomiarowego. Dokonanie odczytu (licznika 1 lub 2 taryfowego) i zapisanie wskazań licznika.	6
2.	Doręczenie rachunku wydrukowanego u Klienta podczas dokonywania odczytu.	5
3.	Doręczenie, rachunku, książeczki lub innej korespondencji: a) za potwierdzeniem odbioru; b) bez potwierdzenia odbioru.	4 1
4.	Odczyt wskazań liczników „WO”:  a) odczyt wskazań licznika wielotaryfowego dodatkowo za każdy odczyt.	55  1
5.	Odczyt innego urządzenia pomiarowego (np. gazomierza).	2
6.	Aktualizacja umowy: a) zebranie danych; b) dostarczenie umowy.	30 10
7.	Wypełnienie kwestionariuszy (ankiet) związanych z badaniami opinii rynkowych itp.	25
8.	Wypełnienie kwestionariuszy Price'a (tak/nie) związanych z badaniami opinii rynkowych itp..	7
9.	Sprawdzenie u odbiorcy dokumentu wpłaty zaległych należności w ramach windykacji.	2
10.	Przyjęcie na miejscu należności nie objętych zleceniem windykacyjnym.	15
11.	Pobranie zaległych należności.	20 + 3% od pobranej kwoty
12.	Wydrukowanie lub wypisanie i pozostawienie u odbiorcy wezwania.	tylko za dojsće wg strefy
13.	Wystawienie zlecenia ZOT.	2
14.	Kontrola instalacji i spisanie protokołu kontroli technicznej.	100
15.	Wstrzymanie dostawy energii bez demontażu licznika: a) w liczniku; b) w innym miejscu instalacji.	100 80
16.	Wstrzymanie dostawy energii z demontażem licznika.	40 + punkt 23
17.	Załączenie energii bez zabudowy układu pomiarowego.	80
18.	Założenie plomby z pobraniem opłaty.	80
19.	Założenie plomby bez pobrania opłaty.	30

20.	Regulacja urządzenia sterującego.	30
21.	Zabudowa:	
	a) licznika 1-fazowego;	130
	b) licznika 3-fazowego;	200
	c) urządzenia sterującego.	70
22.	Wymiana:	
	a) licznika 1-fazowego;	100
	b) licznika 3-fazowego;	150
	c) urządzenia sterującego.	50
23.	Demontaż:	
	a) licznika 1-fazowego;	65
	b) licznika 3-fazowego;	100
	c) urządzenia sterującego.	35

**Uwagi:**

Dla czynności wymienionych w poz. 1 wprowadza się współczynnik korekcyjny wynagrodzenia, zależny od procentu kompletności dokonywanych odczytów, przyjmując za 100% ilość liczników podlegających odczytowi.

<b>% kompletności odczytów</b>	<b>współczynnik</b>
<85	0,70
>= 85<90	0,85
>= 90<95	0,95
>= 95<99	1,00
>=99	1,10

## Procentowy udział w stawce podstawowej akordu za „dojście do odbiorcy”

Lp.	Dojście do odbiorcy	% udział w stawce podstawowej
1.	Planowe dojście do odbiorcy:*	
	a) strefa 0;	4
	b) strefa I;	5
	c) strefa II;	6
	d) strefa III.	8
2.	Specjalne dojście:	
	a) strefa 0;	15
	b) strefa I;	15
	c) strefa II;	25
	d) strefa III.	40

\* przez dojście rozumie się dojście skuteczne (wykonanie zleconej czynności wg. Tabeli nr 1).

**Załącznik nr 10 do  
Układu**  
**- nie dotyczy Enea  
Operator Sp. z o. o.**

**Załącznik nr 11 do  
Układu**  
**- nie dotyczy Enea  
Operator Sp. z o. o.**

**ZASADY PRYZNAWANIA I WYPŁACANIA DODATKU Z TYTUŁU  
WYKONYWANIA PRACY W WARUNKACH SZKODLIWYCH DLA  
ZDROWIA, SZCZEGÓLNIIE UCIAŹLIWYCH LUB  
NIEBEZPIECZNYCH**

**§ 1**

Pracownikowi zatrudnionemu w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub szczególnie uciążliwych albo niebezpiecznych przysługuje dodatek w wysokości zależnej od stopnia uciążliwości i natężenia czynników szkodliwych dla zdrowia.

**§ 2**

Występujące w środowisku pracy szkodliwości dla zdrowia, szczególne uciążliwości i niebezpieczeństwa, uzasadniające prawo do pobierania dodatku dzieli się na stopnie.

**§ 3**

Do pierwszego stopnia szkodliwości dla zdrowia lub szczególnej uciążliwości zalicza się prace wykonywane:

1. w warunkach narażenia na działanie pyłów nie wywołujących zwłóknienia tkanki płucnej,
2. w warunkach narażenia na działanie substancji toksycznych nie kumulujących się w organizmie,
3. w halach fabrycznych i pomieszczeniach zamkniętych, w których temperatura efektywna wynosi poniżej 10<sup>0</sup> TE lub powyżej 25<sup>0</sup> TE,
4. w mokrym środowisku o względnej wilgotności powietrza przekraczającej 80 % w błocie lub bezpośrednim kontakcie z wodą,
5. w warunkach narażenia na promieniowanie ultrafioletowe lub podczerwone np. spawanie, hartowanie,
6. w warunkach narażenia na wibracje ogólne,
7. w pomieszczeniach, w których konieczne jest stałe stosowanie sztucznego oświetlenia,
8. przy obsłudze elektronicznych monitorów ekranowych.

**§ 4**

Do drugiego stopnia szkodliwości dla zdrowia lub szczególnej uciążliwości zalicza się prace wykonywane w warunkach:

1. narażenia na działanie pyłów wywołujących zwłóknienie tkanki płucnej,
2. narażenia na działanie substancji toksycznych i metali ciężkich kumulujących się w organizmie,
3. narażenia na hałas,
4. obniżonego lub podwyższonego ciśnienia wynikającego z procesu technologicznego,
5. narażenia na działanie miejscowej wibracji, np. używanie ręcznych narzędzi pneumatycznych,
6. wymagających nadmiernego wysiłku (wydatek energetyczny na zmianę roboczą przekraczający 1200 kcal w przypadku kobiet i 2000 kcal w przypadku mężczyzn) lub wymagających wykonywania pracy stale w wymuszonej pozycji ciała.

**§ 5**

Do trzeciego stopnia szkodliwości dla zdrowia lub szczególnej uciążliwości zalicza się prace wykonywane w warunkach narażenia:

1. na promieniowanie jonizujące,
2. na działanie pól elektromagnetycznych wysokiej częstotliwości w zakresie od 0,1 do 300,000 MHz w strefie zagrożenia, 3. na substancje i czynniki rakotwórcze i prawdopodobnie rakotwórcze.

## **§ 6**

Do czwartego stopnia szkodliwości dla zdrowia zalicza się prace wykonywane z benzydyną, alfa i beta naftyloaminą chlorkiem winylu oraz innymi czynnikami o analogicznym jak wymienione substancje działania, o ile działanie to zostanie potwierdzone przez Instytut Medycyny Pracy.

## **§ 7**

Prace uznane za szczególnie niebezpieczne, jeżeli wykonywanie tych prac jest dopuszczone przepisami o bezpieczeństwie pracy:

1. na wysokości powyżej 2 m i w wykopach o głębokości przekraczającej 2 m, jeśli w przepisach o bezpieczeństwie pracy uznano je za niebezpieczne,
2. związane z wytwarzaniem, stosowaniem, magazynowaniem i transportowaniem gazów i materiałów wybuchowych,
3. wewnątrz zbiorników, aparatów, kanałów, studni itp. jeśli wykonywanie tych prac wymaga specjalnego zezwolenia,
4. przy urządzeniach elektrycznych znajdujących się pod napięciem których napięcie znamionowe wynosi co najmniej 230 V,-
5. związane z załadunkiem, rozładunkiem i transportem paliw płynnych oraz substancji żrących i parzących,
6. pod ziemią lub pod wodą,
7. prace wewnątrz rurociągów, sztolni, kanałów zamkniętych w wieżach wyrównawczych, szybach, spiralach, komorach i rurach ssawnych turbin i pomp wodnych.

## **§ 8**

W razie wykonywania prac w warunkach zaliczonych do różnych stopni szkodliwości lub szczególnej uciążliwości pracy, przysługuje z tego tytułu tylko jeden dodatek, w wyższej wysokości.

## **§ 9**

Dodatek za pracę w warunkach szczególnie niebezpiecznych przysługuje niezależnie od dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub szczególnej uciążliwości.

## **§ 10**

Prace wymienione w § 3 pkt 1 i 2 oraz w § 4 pkt 1 - 3 uważa się za wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia w stopniu uzasadniającym dodatkowe wynagrodzenie, jeżeli w środowisku pracy przekroczone są najwyższe dopuszczalne stężenia i natężenia czynników szkodliwych dla zdrowia lub przekroczone są inne obowiązujące normy higieniczno-sanitarne.

## **§ 11**

Podstawę stwierdzenia przekroczeń, o których mowa w § 10 stanowią pomiary dokonane przez laboratoria Państwowej Inspekcji Sanitarnej lub inne laboratoria, upoważnione przez właściwego terenowo wojewódzkiego inspektora sanitarnego.

## **§ 12**

Dodatki, o których mowa w § 3 - 7, przyznawane są do czasu występowania warunków szkodliwych dla zdrowia i uciążliwych.

**ZASADY WYPŁACANIA DODATKOWEGO WYNAGRODZENIA ZA  
PEŁNIENIE POGOTOWIA TECHNICZNEGO**

**§ 1**

1. Pełnienie pogotowia technicznego (domowego) należy do obowiązków wszystkich pracowników zatrudnionych w systemach jedno- i wielozmianowych.
2. Pogotowie jest okresem pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy, w stanie gotowości do wykonania poleceń przełożonych, poza normalnymi godzinami pracy.

**§ 2**

1. Pogotowie może być zlecone na okres nie dłuższy niż 16 dni w ciągu miesiąca lub na czas ogłoszenia hasła np. „żywioł”, „awaria” itp.
2. Decyzję o wprowadzeniu pogotowia podejmuje pracodawca.

**§ 2<sup>1</sup>**

Pełnienie pogotowia technicznego nie może naruszać norm co najmniej 11-godzinnego dobowego nieprzerwanego odpoczynku oraz co najmniej 35-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego z zastrzeżeniami wynikającymi z Kodeksu pracy.

**§ 3**

1. Podstawę wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za pełnienie pogotowia technicznego (domowego) stanowi „zlecenie - harmonogram pełnienia pogotowia”, zatwierdzone przez pracodawcę.
2. W zleceniu tym należy wyraźnie określić czas pełnienia pogotowia, który nie może obejmować normalnych godzin pracy pracownika pełniącego pogotowie.

**§ 4**

1. Obowiązkiem pracownika pełniącego pogotowie jest natychmiastowe stawienie się do pracy na wezwanie i wykonanie zleconej pracy.
2. Pracownik traci prawo do dodatkowego wynagrodzenia za dany miesiąc, jeżeli w czasie pełnienia pogotowia nie stawiał się do pracy na wezwanie lub znajdował się w stanie wykluczającym natychmiastową gotowość wykonania poleceń przełożonych.
3. Za godziny faktycznie przepracowane w czasie pełnienia pogotowia, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie obliczone zgodnie z Układem.

**§ 5**

Osobom zarządzającym w imieniu Pracodawcy przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 23 pkt.1 Układu, jedynie za pogotowie domowe pełnione w soboty, niedziele i dni świąteczne będące dniami wolnymi od pracy.

**§ 6**

Czasu pełnienia dyżuru technicznego (domowego) nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy.

**WYKAZ ZAKŁADÓW PRACY, W KTÓRYCH OKRESY ZATRUDNIENIA  
UPRAWNIAJĄ DO DODATKOWYCH ŚWIADCZEŃ OKREŚLONYCH W UKŁADZIE**

Pod tym pojęciem rozumie się wykaz zakładów zawarty w Załączniku nr 1 do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego (U-I i U-IV).

## **REGULAMIN TWORZENIA, PODZIAŁU I WYPŁATY NAGRÓD Z FUNDUSZU ZAŁOGI ENEA**

Podstawa prawna:

1. Statuty i umowy spółek ENEA,
2. Niniejszy Regulamin określający zasady tworzenia, podziału i wypłat nagród z Funduszu Załogi w ENEA.

### **§ 1**

Odpis z zysku na fundusz nagród jest dokonywany w oparciu o uchwały podjęte przez odpowiednie Zgromadzenia Akcjonariuszy lub Zgromadzenia Wspólników.

### **§ 2**

Z funduszu nagród, o którym mowa w § 1 wyodrębnia się:

1. fundusz nagród w wysokości 3% do dyspozycji Zarządu,
2. fundusz nagród w wysokości 97% z przeznaczeniem na nagrody indywidualne - obligatoryjnie ustalone dla pracowników.

### **§ 3**

1. Nagrody, o których mowa w § 2 przysługują pracownikom przy uwzględnieniu ustaleń określonych w § 5 i 6.
2. Wysokość nagrody określonej w § 2 pkt. 2 oblicza się mnożąc wynagrodzenie pracownika określone zgodnie z § 4 pkt. 1 i 2 przez wskaźnik wyrażający stosunek 97% globalnej kwoty nagrody z zysku (§ 2 pkt. 2) do sumy wynagrodzeń pracowników uprawnionych do nagrody wg § 5.

### **§ 4**

1. Do wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru nagrody określonej w § 2 pkt. 2 zalicza się składniki wynagrodzenia za czas efektywnie przepracowany i urlop wypoczynkowy w okresie obliczeniowym:
  - a) płaca zasadnicza,
  - b) dodatek za staż pracy,
  - c) nadwyżka akordowa,
  - d) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (bez dodatkowego wynagrodzenia).
2. Do podstawy ustalenia wymiaru nagrody zalicza się ponadto wynagrodzenie za czas nieprzepracowany w związku ze zwolnieniem od pracy, jeżeli przepisy przewidują wypłatę wynagrodzenia za czas tych zwolnień.

### **§ 5**

1. Pracownik ma prawo do nagrody, o ile przepracował w okresie obliczeniowym przynajmniej 6 miesięcy.
2. Prawo do nagrody mają również pracownicy, którzy nie spełniają warunków pkt 1, lecz:
  - a) podjęli pracę u pracodawcy w ciągu 30 dni po odbyciu służby wojskowej,
  - b) przyjęci zostali do pracy na zasadzie art. 23<sup>1</sup> i 174<sup>1</sup> Kp w ramach ENEA,
  - c) przeszli na emeryturę lub rentę,
  - d) rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w drodze wypowiedzenia przez pracodawcę z przyczyn nie leżących po stronie pracownika,
  - e) odeszli na urlop wychowawczy lub powrócili z tego urlopu.
3. Prawo do nagrody przysługuje pracownikom, którzy odeszli do zasadniczej służby wojskowej w okresie obliczeniowym.
4. Jeżeli umowa o pracę wygasła z powodu zgonu pracownika, nagrodę przysługującą pracownikowi za czas przepracowany wypłaca się zgodnie z art. 63<sup>1</sup> § 2 Kodeksu pracy.



5. Na żądanie pracownika udostępnia się do wglądu jego podstawę wymiaru nagrody z zysku.

#### § 6

1. Pracownik zostaje pozbawiony nagrody w przypadku:
  - a) przystąpienia do pracy w stanie nietrzeźwym lub spożywania alkoholu w czasie pracy, w miejscu wykonywania pracy lub na terenie zakładu pracy;
  - b) ukarania pracownika w danym roku prawomocnym wyrokiem sądu za spowodowanie umyślnej szkody na rzecz ENEA lub zagarnięcie mienia ENEA;
  - c) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy;
  - d) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.
2. Gdy na pracowniku ciąży kara przewidziana art. 108 Kp w dniu kończącym rok, za który wypłacana jest nagroda, potrącana jest ona w następujących wielkościach:
  - a) upomnienie - 15%;
  - b) nagana - 30%.
3. Suma potrąceń nagród zostaje rozdysponowana na wszystkich uprawnionych.

#### § 7

Nagrody indywidualne z funduszu nagród z zysku dla pracowników zatwierdza pracodawca.

#### § 8

Wypłata nagród z funduszu nagród z zysku nastąpi po podjęciu, odpowiednio przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy lub Wspólników w ENEA, uchwały o podziale zysku.

## **ZASADY WSPÓŁPRACY PARTNERÓW SPOŁECZNYCH W ENEA**

### **§ 1**

Partnerzy społeczni podejmują wszelkie działania w poczuciu współodpowiedzialności za wszystkich pracowników i miejsca pracy.

### **§ 2**

Partnerzy społeczni zobowiązują się wzajemnie współpracować ze sobą w dobrej wierze, zgodnie z zasadami dialogu społecznego.

### **§ 3**

Aby prowadzony przez partnerów społecznych dialog był nieskrępowany, pracodawca, w ramach swoich uprawnień, zobowiązuje się stworzyć stronie związkowej warunki do niezależnej i godnej działalności.

### **§ 4**

Podstawę wzajemnych stosunków partnerów społecznych stanowią konstytucyjne zasady Rzeczypospolitej Polskiej, standardy prawa europejskiego oraz powszechnie obowiązujące przepisy prawa, w szczególności ustawy o związkach zawodowych oraz o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, uszczegółowione stosownymi aktami wykonawczymi i rozszerzone niniejszymi zasadami.

### **§ 5**

Partnerzy społeczni zgodnie postanawiają, że wszelkie świadczenia, które przysługują stronie związkowej mocą postanowień niniejszych zasad, będą udostępniane poszczególnym związkom zawodowym i ich jednostkom stosownie do liczby ich członków zgodnie z postanowieniami określonymi w § 21.

### **§ 6**

Pracodawca, w ramach przyznaných limitów, udostępni odpowiednio poszczególnym organizacjom związkowym następujące świadczenia:

1. Pomieszczenia na biura związkowe, wyposażone w meble biurowe;
2. Urządzenia komunikacyjne, takie jak telefony stacjonarne, telefony komórkowe, faksy, itp. wraz z materiałami eksploatacyjnymi niezbędnymi do ich wykorzystywania zgodnie z zasadami obowiązującymi w ENEA S.A.;
3. Sprzęt komputerowy, taki jak zestawy komputerowe stacjonarne, komputery przenośne, drukarki, drukarki przenośne, skanery, urządzenia do przechowywania i przenoszenia danych itp. wraz z materiałami eksploatacyjnymi niezbędnymi do ich wykorzystywania;
4. Sprzęt do powielania dokumentów, taki jak kserokopiarki, urządzenia bindujące itp. wraz z materiałami niezbędnymi do ich wykorzystywania;
5. Dostęp do sieci internet i intranet;
6. Przestrzeń dyskową na serwerze pracodawcy o wielkości nie większej niż 100 MB na każdy związek zawodowy i odpowiednią subdomenę, umożliwiając tym samym utrzymywanie serwisów związkowych itp.;
7. Gabloty do publikacji ogłoszeń i informacji związkowych dla wyłącznego użytku poszczególnych organizacji związkowych;
8. Możliwość przekazywania informacji za pośrednictwem istniejących u pracodawców radiowęzłów i innych mediów, w tym zamieszczania własnych publikacji w firmowych magazynach, periodykach, informatorach itp.;
9. Inne uzgodnione przez partnerów społecznych.

### **§ 7**

Pracodawca zobowiązuje się do utrzymania, konserwacji, remontowania i dostarczania materiałów eksploatacyjnych, użytecznych dla korzystania ze świadczeń określonych w postanowieniu § 6a w razie wystąpienia wady któregośkolwiek ze świadczeń, niezwłocznie ją usunie.

### **§ 8**

Pracodawca, na wniosek zarządów poszczególnych organizacji związkowych, udzieli stałych zwolnień od pracy członkom związków zawodowych pełniącym funkcje statutowe na czas trwania ich kadencji, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, w niżej wskazanym wymiarze, z zastrzeżeniem postanowienia § 9:

1. Dwa etaty dla każdego z reprezentatywnych związków zawodowych w ENEA, zrzeszających co najmniej 25% pracowników ENEA;
2. Jeden etat dla każdej jednostki organizacyjnej związku, jeżeli w tej organizacji zrzeszonych jest co najmniej 150 członków i kolejny etat, jeżeli dana organizacja liczy ponad 350 członków;

Wynagrodzenia i świadczenia obowiązkowe dla delegowanych pracowników nie wchodzą w limit kosztów.

### **§ 9**

1. W każdym razie, jeżeli organizacja związkowa posiada mniej niż 150 członków, przysługuje jej prawo zwolnienia ze świadczenia pracy dla wskazanego członka związku w miesięcznym wymiarze godzin równym liczbie członków związku;
2. Odpowiednie organizacje związkowe mogą wskazać wspólnego reprezentanta na sumaryczną liczbę godzin zwolnienia ze świadczenia pracy w celu pełnienia działalności związkowej.
3. Organizacja związkowa należny etat może wykorzystać w częściach dla kilku członków związku.

### **§ 10**

Na wniosek Zarządów poszczególnych organizacji związkowych, zwolnienia określone w postanowieniach § 8 i 9 zostaną udzielone pracownikom innym niż członkowie związków zawodowych pełniący funkcje statutowe pod warunkiem, że pozostają oni członkami danego związku zawodowego i przy zachowaniu limitów wynikających z obowiązujących przepisów.

### **§ 11**

Wysokość wynagrodzeń osób, o których mowa w postanowieniach § 8, 9 i 10, będzie każdorazowo przedmiotem uzgodnienia zainteresowanych Stron.

### **§ 12**

1. Pracodawca, na wniosek przewodniczącego związku, będzie każdorazowo udzielać czasowego zwolnienia od obowiązku wykonywania pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia wskazanym członkom związków zawodowych pełniącym funkcje statutowe, w wymiarze potrzebnym dla wykonania określonych czynności, w szczególności w celu odbycia posiedzeń statutowych organów organizacji związkowych, posiedzeń wspólnych reprezentacji związków oraz spotkań z przedstawicielami pracodawcy.
2. Pracodawca ma prawo odmówić zwolnienia danej osoby we wskazanym terminie, wyłącznie jeżeli nie może jej zastąpić inny pracownik a niewykonywanie pracy w czasie wskazanym we wniosku pociągałoby za sobą istotną stratę.

### **§ 13**

Pracodawca, na wniosek przewodniczącego związku, będzie każdorazowo udostępniać nieodpłatnie, posiadane w swojej dyspozycji, pomieszczenia z aktualnym wyposażeniem dla odbywania posiedzeń organów organizacji związkowych oraz wspólnych reprezentacji związków.

### **§ 14**

Pracodawca, na wniosek przewodniczącego związku, zapewni w ramach przyznanego limitu, wynajęcie i obsługę konferencyjną pomieszczeń, w których odbywają się posiedzenia organów organizacji związkowych oraz wspólnych reprezentacji związków, a także spotkania ich przedstawicieli z pracownikami, jeżeli pomieszczenia takie nie znajdują się w dyspozycji pracodawcy a organizacja spotkania nie jest nieuzasadniona i koszty nie odbiegają od standardów przyjętych u pracodawcy.

## § 15

Pracodawca, na wniosek przewodniczącego związku, będzie każdorazowo umożliwiać organizację spotkań przedstawicieli organizacji związkowych i wspólnych reprezentacji związków z ich członkami w miejscu i terminie odrębnie uzgadnianym przez zainteresowane Strony, w tym w godzinach pracy nie częściej niż raz w miesiącu.

## § 16

Pracodawca, na wniosek przewodniczącego związku, pokryje każdorazowo koszty przejazdów i pobytów członków związków zawodowych pełniących funkcje statutowe, w szczególności związanych z koniecznością wykonania określonych czynności, wynikających ze statutowych celów działalności związków zawodowych czy przynależności do struktur ponadzakładowych i międzyzwiązkowych oraz ze zdobywaniem użytecznej wiedzy i umiejętności, w szczególności w następującym zakresie:

1. Koszty przejazdu wybranym środkiem komunikacji publicznej, stosownym do odległości i innych potrzeb;
2. Koszty przejazdu samochodem prywatnym lub udostępnienie samochodu służbowego;
3. Koszty wyżywienia podczas podróży;
4. Koszty pobytu i wyżywienia w hotelach i ośrodkach szkoleniowych o stosownym standardzie.

## § 17

Pracodawca, na wniosek i w uzgodnieniu z przewodniczącym związku, deleguje wskazanych pracowników na szkolenia i konferencje, o tematyce związanej z działalnością związków zawodowych i ENEA, pokrywając koszty uczestnictwa, przejazdów, zakwaterowania i wyżywienia w ramach przyznanego limitu.

## § 18

Pracodawca, na wniosek przewodniczącego związku, pokryje koszty szkoleń o tematyce związanej z działalnością związków zawodowych i ENEA, zorganizowanych dla członków związków zawodowych pod warunkiem, że w szkoleniu weźmie udział co najmniej 15 pracowników.

## § 19

Na podstawie każdorazowego odrębnego uzgodnienia Stron pracodawca, na wniosek przewodniczącego związku, pokryje koszty ekspertyzy lub opinii, w szczególności w zakresie prawa i ekonomii oraz innych czynności związanych z procesami restrukturyzacji i przekształceń własnościowych, zgodnie z zasadami obowiązującymi w ENEA S.A.

## § 20

1. Pracodawca udzieli świadczeń i pokryje ich koszty, o których mowa w Porozumieniu w szczególności świadczeń wynikających z postanowień § 6, 7, 14, 16, 17, 18 i 19 oraz innych nie określonych niniejszymi zasadami a wynikających z przepisów prawa jako obligatoryjne świadczenia pracodawcy, z wyjątkiem wynagrodzenia i pochodnych wynikających z § 11, tylko do wysokości corocznie określonego limitu. Pracodawca zabezpieczy w planie ekonomiczno-finansowym środki stanowiące limit roczny w wysokości uzależnionej wprost od określonej w punkcie 2 łącznej liczby członków poszczególnych związków będących pracownikami ENEA, ustalany corocznie w wysokości nie mniejszej niż 7% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku z czwartego kwartału roku poprzedzającego na każdego członka.
2. Podstawą określenia liczby członków do obliczenia limitu rocznego jest łączna liczba członków będących pracownikami, wynikająca z informacji sporządzanej przez związki zawodowe, zgodnie z Art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, na dzień 31 grudnia roku poprzedzającego.
3. Przydzielony limit roczny jest rozdzielany na jednostki organizacyjne z zachowaniem reguły udziału procentowego członków związków zawodowych będących pracownikami danej jednostki w ich łącznej liczbie z informacji sporządzanej przez związki zawodowe.
4. W ramach przydzielonego limitu rocznego, finansowanie poszczególnych wydatków odbywa się na podstawie indywidualnej zgody pracodawcy lub jego pełnomocnika odpowiedzialnego za współpracę ze związkami zawodowymi, w szczególności wydawanej z uwzględnieniem:
  - a) zgodności wniosku z przeznaczeniem środków na cele określone w niniejszych Zasadach,

- b) z zachowaniem obowiązujących w ENEA S.A. zasad udzielania zamówień,
  - c) z zachowaniem zasad rachunkowości i obiegu dokumentów finansowych w ENEA S.A.,
  - d) z zachowaniem uprawnień i pełnomocnictw do zaciągania zobowiązań finansowych w imieniu ENEA S.A.
5. Strona związkowa przedstawi wykaz osób umocowanych do składania pracodawcy lub jego pełnomocnikowi odpowiedzialnemu za współpracę ze związkami zawodowymi wniosków o uruchomienie środków na finansowanie poszczególnych wydatków. Wniosek powinien jednoznacznie określać cel, na który środki mają być uruchomione.
6. W przypadku przekroczenia limitu i braku możliwości pokrycia kosztów z własnych środków, dalsza realizacja przedsięwzięć określonych w niniejszych zasadach będzie przedmiotem odrębnych uzgodnień.
7. Niezależnie od budżetu wyżej określonego, pracodawca zabezpieczy środki do dyspozycji związków zawodowych, związane z udziałem związków w procesach restrukturyzacyjnych oraz przekształceń własnościowych, w wysokości i na zasadach ustalanych każdorazowo w odrębnym porozumieniu.

#### **§ 21**

Pracodawca zobowiązuje się do nieodpłatnego potrącania składek członkowskich i przelewania ich na wskazane konta strony związkowej na podstawie oświadczeń poszczególnych pracowników, zawierających zgodę na dokonywanie takich potrąceń.

#### **§ 22**

W zakresie przekazywania informacji związkom zawodowym pracodawca będzie w całej rozciągłości stosować zapisy zawarte w Załączniku nr 17 do Układu.

#### **§ 23**

Strona związkowa zobowiązuje się wykorzystywać uzyskane od pracodawcy informacje i dane jedynie do celów związanych z działalnością statutową, w poczuciu współodpowiedzialności za interes ENEA, nawet jeżeli informacje te nie zawierają klauzul tajemnicy lub poufności.

#### **§ 24**

Informacje i dane, mające charakter tajnych lub poufnych oraz informacje o specjalnym znaczeniu ze względu na gospodarczy interes ENEA, będą przekazywane jedynie do wiadomości ograniczonego kręgu członków związków zawodowych pełniących funkcje statutowe i ich doradców, którzy uprzednio złożą stosowne oświadczenie o zachowaniu otrzymanych informacji w tajemnicy bądź poufności.

#### **§ 25**

Partnerzy społeczni zobowiązują się wzajemnie do spotkania na życzenie każdego z nich, przynajmniej raz na kwartał, w trybie wzajemnie ustalonym.

#### **§ 26**

Strona związkowa zobowiązuje się każdorazowo przed wstąpieniem w spór zbiorowy, podjąć próbę niespornego uzyskania porozumienia z pracodawcą, w szczególności poprzez umotywowanie swoich żądań oraz rozważenie możliwości ich modyfikacji, jeżeli pracodawca zgłosi niezwłocznie po otrzymaniu żądań taką propozycję.

#### **§ 27**

Partnerzy społeczni wzajemnie zobowiązują się niezwłocznie informować o wszystkich powstałych pomiędzy którymkolwiek z nich sporach zbiorowych.

#### **§ 28**

Partnerzy społeczni wyrażają intencję umożliwiania wzajemnego uczestnictwa w charakterze obserwatorów do toczących się pomiędzy którymkolwiek z nich sporów zbiorowych, chyba że sprzeciwia się temu wyraźnie interes którejkolwiek ze spierających się Stron.

#### **§ 29**

Pracodawca oświadcza, że bez zgody odpowiedniego zarządu organizacji związkowej, nie wypowie ani nie rozwiąże jednostronnie stosunku pracy oraz nie zmieni jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika będącego członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej tej jednostki, zarówno w czasie trwania mandatu oraz w okresie trzech lat po jego wygaśnięciu, pod rygorem przywrócenia do pracy i odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy lub odszkodowania w wysokości wyrównania wynagrodzenia za cały czas otrzymywania wynagrodzenia zmniejszonego wbrew niniejszemu postanowieniu.

### **§ 30**

Dodatkowa ochrona, przewidziana postanowieniami § 29 przysługuje także osobom pełniącym z wyboru funkcję w organach ponadzakładowych i międzyzwiązkowych, działających poza ENEA oraz w organach permanentnie działających wspólnych reprezentacji związków zawodowych, z tym że zgodę, o której mowa w tych postanowieniach, wyraża właściwy organ, w którym pracownik pełni lub pełnił swoją funkcję.

### **§ 31**

Postanowienia niniejszych zasad nie uchylają postanowień jakichkolwiek innych porozumień zawartych przez wszystkich lub poszczególnych partnerów społecznych, chyba że są od nich korzystniejsze dla strony związkowej lub co innego wyraźnie wynika z poszczególnych jego postanowień.

**ZASADY POSTĘPOWANIA PRZY  
RESTRUKTURYZACJI WEWNĘTRZNEJ  
W ENERGETYCE POZNAŃSKIEJ S.A.**

**§1**

Niniejsze zasady i warunki współpracy umawiających się stron dotyczą uzgadniania sposobów oraz łagodzenia skutków restrukturyzacji wewnętrznej EP-S.A.

**§2**

1. Strony zgodnie stwierdzają, że wymogi rynkowe, oczekiwania klientów i proces restrukturyzacji energetyki polskiej powodują konieczność dostosowania struktur organizacyjnych EP-S.A. do tych procesów i wymogów. Proces dostosowawczy wymaga zachowania ciągłości zmian i kontynuowania wewnętrznej restrukturyzacji przedsiębiorstwa Spółki.
2. Celem zasad jest stworzenie odpowiednich warunków, dla uzyskania akceptacji załogi na przeprowadzane zmiany organizacyjne oraz zapewnienie ze strony pracodawcy niezbędnej pomocy w procesie dostosowania się pracowników do nowych warunków pracy.
3. Zasady obejmują zagadnienia wynikające z prowadzonej w przedsiębiorstwie Spółki restrukturyzacji wewnętrznej, dotyczącej praw i interesów pracowniczych pozostających w obszarach zainteresowania związków zawodowych, a wynikających z obowiązującego prawa.
4. Związki Zawodowe zobowiązują się do udzielania Zarządowi skutecznej pomocy we wdrażaniu programów realizacyjnych po ich uzgodnieniu.

W przypadku braku uzgodnienia nie obowiązuje Związki Zawodowe deklaracja do udzielenia takiej pomocy.

5. Ilekroć mowa o spółkach innych niż EP-S.A. dotyczy to Spółek, w których EP-S.A. posiada minimum 50% udziałów lub akcji.

**§3**

1. W statutach lub umowach istniejących Spółek zapisy w zakresie zasad współpracy i uzgodnień ze związkami zawodowymi są w brzmieniu identycznym jak w statucie EP-S.A.
2. W Spółkach córkach musi być stosowany jednolity Zakładowy Układ Zbiorowy ze Spółką macierzystą. Odrębne ujęcie postanowień wynikać będzie z odpowiednich artykułów Układu. Wyłączenie Spółki z postanowień Układu wymagać będzie zgody strony stron Układu.
3. Związkom zawodowym będą udostępniane dane finansowo-płacowe poszczególnych Spółek tworzących holding wraz z firmą macierzystą z zachowaniem przy wykorzystaniu nadanej klauzuli jawności.
4. Możliwość korzystania z funduszu świadczeń socjalnych jest jednakowa dla wszystkich Spółek holdingu. Utworzony będzie jeden fundusz świadczeń socjalnych zarządzany przez powołaną fundację.
5. Przed utworzeniem nowych spółek należy przeprowadzić szczegółowe analizy ekonomiczno -finansowe i rynkowe. Od wyniku tych analiz uzależnione będzie postanowienie nowej spółki.
6. Zarząd deklaruje, że w przypadku ewentualnego zmniejszenia stanu zatrudnienia podjęte zostaną rozmowy w celu oceny sytuacji i ustalenia w trybie negocjacji ze związkami zawodowymi dodatkowych możliwości złagodzenia skutków zwolnień (szkolenia, odprawy, przekwalifikowania, umorzenia zobowiązań wobec Zakładu itp.).
7. Strony deklarują dążność do niwelowania różnic w holdingu tak w zakresie warunków pracy jak i wynagrodzeń oraz wydajności pracy. Strony widzą konieczność jednakowego wartościowania stanowisk pracy w jednostkach zatrudniających podobne grupy pracowników.
8. W przypadku rozpoczęcia prywatyzacji Energetyki Poznańskiej S.A. pracownicy wszystkich organizmów gospodarczych w Holdingu EP-S.A. otrzymają akcje z majątku całej EP-S.A. zgodnie z obowiązującym prawem. Poza 15% akcji nieodpłatnie przekazany pracownikom Spółki oraz pracownikom spółek: BUT, BHU i Energo-Pafal, którzy byli pracownikami tych spółek na dzień przekształcenia ZEP w EP-S.A. strony będą czyniły usilne starania, aby wyżej wymienionym pracownikom było zapewnione nabycie po cenie

preferencyjnej dalszych 15% akcji proponowanych w ofercie publicznej. Zarząd EP-S.A. zapewni środki finansowe na zrealizowanie zakupu tych akcji po cenach preferencyjnych i udostępni je ww. osobom w formie pożyczki.

9. Fundusz prywatyzacyjny nie może być wykorzystany na inne cele niż określone w jego Regulaminie.
10. Zostanie stworzona możliwość utworzenia przy współudziale związków zawodowych Fundacji zarządzającej akcjami pracowniczymi EP-S.A. zgodnie z obowiązującym prawem. Koszty utworzenia Fundacji poniesie EP-S.A.



## **WARUNKI KORZYSTANIA Z PRACOWNICZEGO PROGRAMU EMERYTALNEGO I UBEZPIECZENIA ŻYCIOWO EMERYTALNEGO PRZEZ PRACOWNIKÓW ENEA**

### **§ 1**

Pracodawca prowadzi Pracowniczy Program Emerytalny w formie grupowego ubezpieczenia pracowników z funduszem kapitałowym na zasadach określonych w ustawie i wynegocjowanych ze stroną związkową.

### **§ 2**

Z Pracowniczego Programu Emerytalnego mogą korzystać pracownicy ENEA po roku pracy niezależnie od rodzaju umowy o pracę.

### **§ 3**

Pracownicy przystępują do Pracowniczego Programu Emerytalnego na warunkach określonych poniżej:

1. ubezpieczenie zawiera się w formie ubezpieczenia grupowego na życie z ochroną ubezpieczeniową;
2. poziom składki podstawowej ustala się w wysokości 7% wynagrodzenia uczestnika;
3. 90% składki podstawowej przeznaczana jest na składkę inwestycyjną a 10% na ochronę ubezpieczeniową.

### **§ 4**

Wniosek o rejestrację programu zostanie złożony do organu nadzoru. Po wpisaniu programu przez organ nadzoru do rejestru, wszyscy pracownicy będący uczestnikami obecnie funkcjonujących programów (ubezpieczeń) przystępujący do PPE, będą mogli wybrać jedną z niżej przedstawionych propozycji wyjścia z dotychczasowego programu z zastrzeżeniem § 6:

1. dokonać wykupu ubezpieczenia lub,
2. zamienić ubezpieczenie na bezskładkowe do upływu okresu ubezpieczenia lub,
3. kontynuować ubezpieczenie na własny koszt.

### **§ 5**

Przystąpienie pracownika do Pracowniczego Programu Emerytalnego jest równoznaczne z zaprzestaniem opłacania składek przez pracodawcę za dotychczasowe ubezpieczenie.

### **§ 6**

Pracownikom, którzy nie przystąpią do Pracowniczego Programu Emerytalnego pracodawca zobowiązuje się do kontynuacji opłacania składek bez indeksowania za ich aktualne ubezpieczenie.

### **§ 7**

Korzystającym z dotychczasowych form ubezpieczenia, w przypadku wcześniejszego przejścia na emeryturę lub rentę opłacanie składek odbywać się będzie według następujących zasad:

1. Osobom przechodzącym na emeryturę będzie kontynuowane opłacanie składek do upływu okresu ubezpieczenia;
2. Kontynuowanie opłacania składek dla rencistów może mieć miejsce wyłącznie na wniosek osoby przechodzącej na rentę. We wniosku musi być zawarte zobowiązanie do płacenia za pośrednictwem ENEA (płatnik) podatku dochodowego od osób fizycznych (aktualnie zryczałtowany);
3. Uprawnionym do ubiegania się o opłacanie składek przez ENEA do upływu 5 letniego okresu ubezpieczenia będą osoby, które przepracowały co najmniej 15 lat, z tego nie mniej jak 10 lat w zakładach określonych w Załączniku nr 14 do Układu;
4. Uprawnionym do ubiegania się o opłacanie składek przez ENEA do upływu okresu ubezpieczenia będzie:
  - a) kobieta, której okres zatrudnienia wynosi co najmniej 20 lat, z tego minimum 15 lat w zakładach określonych w Załączniku nr 14 do Układu;
  - b) mężczyzna, który przepracował co najmniej 25 lat, z tego minimum 15 lat w zakładach określonych w Załączniku nr 14 do Układu.
5. Okres zatrudnienia będzie liczony jak do nagrody jubileuszowej;
6. Powyższe ograniczenia nie dotyczą osób, które przeszły na rentę w związku z wypadkiem przy pracy. Rozwiązanie to stosuje się także wtedy, gdy istnieje przypuszczenie, że ma to związek z wcześniejszym wypadkiem przy pracy. Wykładni takiej nie stosuje się o ile prawomocne orzeczenie upoważnionych organów wyklucza taki związek.

**POSTANOWIENIA WYNIKAJĄCE Z TRÓJSTRONNEJ UMOWY  
HOLDINGOWEJ**

**zawartej 28 listopada 1996r.**

**na podstawie Kodeksu Pracy, Ordynacji Holdingu EP-S.A. z dnia 24 czerwca 1996 r.**

**pomiędzy**

**Zarządem EP-S.A. jako jednostką zarządzającą Holdingiem wraz z  
Prezesami Spółek zależnych a  
Międzyzakładowym Związkiem Zawodowym Pracowników EP-S.A. -Holding  
i NSZZ "Solidarność" EP-S.A.**

**§ 1**

1. Podmioty funkcjonujące w Holdingu, które podpisały Umowę Holdingową stosują jednolity Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy.
2. W zakresie dotyczącym spraw i świadczeń pracowniczych dotyczących danego zakładu, dyrekcji i spółki przyjmuje się kontynuację dotychczasowego postępowania.
3. Jednolitym Układem w Holdingu będą w przyszłości objęte nowe Spółki córki EP-S.A. o ile zostaną utworzone z jednostek Energetyki Poznańskiej S.A. i EP-S.A. będzie miała udziały lub akcje większościowe (ponad 50%). W przypadku innej proporcji udziałów lub akcji objęcie jednolitym Układem Zbiorowym Pracy może nastąpić za zgodą Stron Umowy Holdingowej.

**§ 2**

Wartościowanie stanowisk pracy w jednostkach Holdingu będzie przeprowadzane wg jednolitej metody punktowej z zastosowaniem tych samych kryteriów. Waga kryteriów będzie oddawać wagę i znaczenie danego stanowiska w jednostce Holdingu.

**§ 3**

Służba BHP Energetyki Poznańskiej S.A. stanowi organ doradczy, pomocniczy dla jednostek Holdingu z zakresu działalności BHP (w zakresie prewencji, kontroli, szkoleń, realizacji zaleceń instytucji kontrolnych). Przyjmuje się przy tym, że działalność powyższa nie narusza i nie ogranicza praw władz spółek zależnych określonych w kodeksie handlowym, umowach (statutach) spółek zależnych i w innych obowiązujących przepisach.

**§ 4**

Zespół ds. BHP Energetyki Poznańskiej S.A. zwany dalej „zespołem” stanowi organ doradczy i opiniodawczy dla władz Holdingu. W skład Zespołu wchodzi: pracownik służby BHP EP-S.A., lekarz sprawujący opiekę zdrowotną nad pracownikami jednostek Holdingu, Koordynator zakładowych Społecznych Inspektorów Pracy. Przewodniczącym Zespołu jest osoba desygnowana przez Zarząd EP-S.A., a wiceprzewodniczącym ww. Koordynator. Zadania Zespołu określa Art. 237<sup>13</sup> Kodeksu Pracy przy czym przyjmuje się, że zadania wymienione ww. artykule KP wypełniają przede wszystkim komisje BHP w jednostkach Holdingu i jednostkach EP-S.A. Rola Zespołu BHP Energetyki Poznańskiej S.A. - Holding sprowadza się do działań doradczych i opiniodawczych wykorzystujących rezultaty pracy zakładowych komisji BHP.

**§ 5**

Zachowując całkowitą autonomię zakładowych społecznych inspektorów pracy w jednostkach Holdingu przyjmuje się zakres uprawnień i obowiązków dla Koordynatora zakładowych Społecznych Inspektorów Pracy dla EP-S.A. - Holding zwanego dalej Koordynatorem SIP:

1. Sprawowanie koordynacji działalności Zakładowych Społecznych Inspektorów Pracy, wg wewnętrznych ustaleń zebrania zakładowych SIP. Ustalenia zebrania będą przedstawiane do wiadomości władzom Holdingu.

2. Pomoc w rozwiązywaniu bieżących spraw z zakresu działalności Społecznej Inspekcji Pracy.
3. Gromadzenie materiałów szkoleniowych i prowadzenia bieżącej informacji dla Zakładowych Społecznych Inspektorów Pracy.
4. Doradztwo w sprawach pracowniczych dla pracowników EP-S.A.
5. Udział w kontroli stanu BHP w obiektach EP-S.A. prowadzona łącznie z uprawnionymi osobami w poszczególnych jednostkach organizacyjnych.
6. Udział w przeglądzie warunków pracy w poszczególnych jednostkach EP-S.A. wspólnie z zakładowymi Społecznymi Inspektorami Pracy.
7. Współpraca z komórkami szkolenia w EP-S.A. i możliwości udziału w szkoleniach specjalistycznych w charakterze szkoleniowca.
8. Konsultacja i propozycje zmian zapisów Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w zakresie bezpieczeństwa pracy oraz środków ochrony i higieny osobistej.

## § 6

1. Związki zawodowe działające w Holdingu są zorganizowane w formie:
  - Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników EP-S.A.- Holding: zarządy zakładowe w jednostkach Holdingu skupione w Zarządzie Międzyzakładowym,
  - NSZZ "Solidarność" EP-S.A.: komisje zakładowe w jednostkach Holdingu skupione w Międzyzakładowej Komisji Koordynacyjnej.
2. Zarząd Międzyzakładowy MZZ Pracowników EP-S.A.- Holding i Międzyzakładowa Komisja Koordynacyjna NSZZ "Solidarność" EP-S.A. oraz władze Holdingu uznają, że postanowienia dla Holdingu w zakresie spraw pracowniczych wynikających z Układu są przedmiotem negocjacji i ustaleń przez te gremia, natomiast sprawy pracownicze wynikające z Układu dla jednostki Holdingu (jednostki organizacyjnej EP-S.A. i spółki zależnej) są negocjowane i ustalane przez odpowiednich pracodawców i zakładowe organizacje związkowe.

## § 7

Jednostki organizacyjne uczestniczące w Holdingu finansują działalność związaną z funkcjonowaniem związków zawodowych, społecznej inspekcji pracy oraz szkoleniową w tym zakresie na zasadach określonych przepisami prawa realizując powyższe w ramach porozumień dwustronnych pomiędzy pracodawcą z danej jednostki a odpowiednią organizacją związkową biorąc za podstawę postanowienia Układu w Załączniku nr 16.

**DODATKOWE WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE I STAŻOWE DLA  
PRACOWNIKÓW ZAJMUJĄCYCH SIĘ EKSPLOATACJĄ URZĄDZEŃ,  
INSTALACJI I SIECI**

**§ 1**

Eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci mogą zajmować się osoby, które spełniają wymagania kwalifikacyjne dla następujących rodzajów prac i stanowisk pracy:

1. eksploatacji - do których zalicza się stanowiska osób wykonujących prace w zakresie obsługi, konserwacji, remontów, montażu i kontrolno- pomiarowym;
2. dozoru - do których zalicza się stanowiska osób kierujących czynnościami osób określonych w pkt. 1 oraz stanowiska pracowników technicznych sprawujących nadzór nad eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci.

**§ 2**

Szczegółowe wykazy stanowisk pracy, o których mowa w § 1, sporządza pracodawca.

**§ 3**

Pracownicy zajmujący się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci, którzy wnoszą o poddanie się egzaminowi stwierdzającemu posiadanie kwalifikacji wymienionych w § 1 muszą wykazywać się sześciomiesięcznym stażem pracy.

**§ 4**

Staż pracy, o którym mowa wyżej odnosić się powinien do tych obowiązków i prac przy urządzeniach, instalacjach i sieciach, dla których ma być stwierdzone posiadanie kwalifikacji przez osoby zajmujące się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci.

**§ 5**

Kopię aktualnego świadectwa kwalifikacyjnego potwierdzającego posiadanie kwalifikacji na zajmowanym stanowisku pracy umieszcza się w aktach osobowych pracownika.

**§ 6**

1. Dla przeprowadzenia egzaminów stwierdzających posiadanie kwalifikacji wymienionych w § 1 powołuje się komisje kwalifikacyjne działające przy ENEA S.A.
2. Do komisji wymienionych w pkt. 1 pracodawca kieruje i ponosi koszty skierowania pracowników, w celu uzyskania przez nich uprawnień zgodnie z wykazem stanowisk pracy, o którym mowa w § 2.
3. W przypadku nie skorzystania przez pracownika ze skierowania pracodawcy lub nie uzyskania uprawnień w komisji powołanej przez pracodawcę, pracownik we własnym zakresie i na własny koszt jest zobowiązany uzyskać stosowne uprawnienie.

## REGULAMIN TWORZENIA PODZIAŁU I WYPŁATY PREMII ROCZNEJ W ENEA S.A.

### Postanowienia ogólne

Niniejszy Regulamin określa zasady tworzenia, podziału i wypłaty premii rocznej w ENEA S.A. wynikającej z art. 17 pkt. 1 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego oraz art. 29 Układu.

### Postanowienia szczegółowe

#### § 1

1. Tworzy się w ENEA S.A. fundusz premii rocznej stanowiący 8,5% rocznego funduszu wynagrodzeń z roku ubiegłego.
2. O zasadach podziału i wypłat premii rocznej rozstrzyga niniejszy Regulamin.

#### § 2

Regulamin nie może naruszać praw pracowniczych określonych Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego.

#### § 3

1. Kwota indywidualnej premii rocznej jest iloczynem indywidualnej podstawy naliczenia premii i procentowego wskaźnika będącego ilorazem globalnej kwoty premii rocznej do sumy podstaw uprawnionych pracowników.
2. Podstawę naliczenia indywidualnej premii rocznej pracownika stanowią składniki wynagrodzenia za czas efektywnie przepracowany i urlop wypoczynkowy w okresie obliczeniowym:
  - a) płaca zasadnicza,
  - b) dodatek za staż pracy,
  - c) dodatek za pracę w nocy,
  - d) 50% nadwyżki akordowej,
  - e) dodatek za prace w dni wolne od pracy, niedziele i święta,
  - f) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (bez dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych).
3. Do podstawy ustalenia wymiaru premii zalicza się ponadto wynagrodzenie za czas nieprzepracowany w związku ze zwolnieniem od pracy, jeżeli przepisy przewidują wypłatę wynagrodzenia za czas tych zwolnień.
4. Wypłacona premia roczna z poprzedniego okresu wchodzi do podstawy naliczenia wymiaru wynagrodzenia za czas choroby, zasiłku chorobowego, opiekuńczego, macierzyńskiego i świadczenia rehabilitacyjnego.

#### § 4

1. Premię roczną potrąca się w wysokości 100%:
  - a) pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika;
  - b) pracownikowi, który w danym roku został ukarany prawomocnym wyrokiem sądu za spowodowanie umyślnej szkody na rzecz ENEA S.A. lub zagarnięcie mienia ENEA S.A.;
  - c) pracownikowi za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.
3. Premię roczną potrąca się pracownikowi, na którym ciąży kara przewidziana art. 108 Kp w dniu kończącym rok, za który wypłacana jest premia w następujących wielkościach:
  - a) upomnienie - 15%;
  - b) nagana - 30%.

W przypadku jeżeli na pracowniku ciąży więcej niż jedna kara upomnienia - potrąca się 15%, więcej niż jedna kara nagany - potrąca się 30%, a jeżeli łącznie kara upomnienia i nagany-potrąca się 30%

#### § 5

Pracownik ma prawo do premii proporcjonalnie do okresu zatrudnienia w ENEA S.A. w roku poprzednim.

## **§ 6**

Pracownikowi przysługuje odwołanie w formie pisemnej do pracodawcy w terminie 14 dni od dnia wypłaty premii.

## **§ 7**

Wypłata premii za rok ubiegły następuje do końca pierwszego kwartału następnego roku, a w przypadku trudności finansowych wypłata musi nastąpić w terminie do 31 maja.

**WYKAZ STANOWISK PRACY NA KTÓRYCH WYSTĘPUJE PRACA ZMIANOWA**

1. Dyspozytor Mocy
2. Dyspozytor Ruchu
3. Dyspozytor Sieci nn
4. Dyżurny Stacji
5. Elektromonter Pogotowia
6. Elektromonter Sieciowy
7. Elektromonter Urządzeń Specjalistycznych
8. Inżynier ds. Programowania Pracy Sieci
9. Kierownik Działu Zarządzania Systemem Rozdzielczym
10. Kierownik Pogotowia Energetycznego
11. Kierownik Posterunku Energetycznego
12. Kierownik Zespołu Dyspozytorskiego
13. Koordynator ds. Ruchu Sieci
14. Mistrz ds. Pogotowia Energetycznego
15. Palacz Kotłowy
16. Portier
17. Starszy Elektromonter Pogotowia
18. Starszy Elektromonter Sieciowy
19. Starszy Elektromonter Urządzeń Specjalistycznych
20. Starszy Mistrz ds. Pogotowia Energetycznego

**WYKAZ STANOWISK PRACY NA KTÓRYCH PRACA ODBYWA SIĘ RÓWNIEŻ  
W PORZE NOCNEJ**

1. Dyspozytor Mocy
2. Dyspozytor Ruchu
3. Dyspozytor Sieci nn
4. Dyżurny Stacji
5. Elektromonter Pogotowia
6. Elektromonter Sieniowy
7. Elektromonter Urzędzeń Specjalistycznych
8. Portier
9. Starszy Elektromonter Pogotowia
10. Starszy Elektromonter Sieniowy
11. Starszy Elektromonter Urzędzeń Specjalistycznych



**WYKAZ STANOWISK OBJĘTYCH  
ZADANIOWYM SYSTEMEM CZASU PRACY**

**Załącznik nr 24  
do Układu**

1. Doradca Zarządu
2. Dyrektor Oddziału
3. Dyrektor Departamentu
4. Dyrektor Zakładu
5. Kierownik Biura
6. Dyrektor Rejonu
7. Doradca Dyrektora Departamentu
8. Doradca Dyrektora Oddziału
9. Kontroler Poboru Energii.

**ZASADY I NORMY PRYZDZIAŁU ODZIEŻY OCHRONNEJ, ROBOCZEJ, SPECJALNEJ,  
ŚRODKÓW OCHRONY INDYWIDUALNEJ I ŚRODKÓW HIGIENY OSOBISTEJ**

**§ 1**

Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze są przydzielane pracownikom bezpłatnie i stanowią własność pracodawcy.

**§ 2**

Pracownicy podejmujący pracę zawodową nabywają uprawnienia do odzieży i obuwia roboczego z dniem przystąpienia do pracy.

**§ 3**

1. Za używanie odzieży i obuwia roboczego, wydanego do stałego indywidualnego używania, przez okres dłuższy niż ustalony w tabeli norm, pracownikowi wypłaca się ekwiwalent pieniężny za każdy miesiąc przedłużonego używania.
2. Podstawę do ustalania wysokości ekwiwalentu pieniężnego dla poszczególnych asortymentów ustala pracodawca w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi.
3. Ekwiwalent pieniężny wypłaca się raz na kwartał.

**§ 4**

1. Za używanie własnej odzieży i obuwia na stanowiskach nierobotniczych wypłaca się ekwiwalent pieniężny za każdy rok używania.
2. Wysokość ekwiwalentu pieniężnego ustala się w Regulaminie Pracy.
3. Ekwiwalent pieniężny wypłaca się w pierwszym kwartale.

**§ 5**

Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przedłuża się okresy używalności przydzielonych sortów proporcjonalnie do czasu pracy.

**§ 6**

Do obowiązków pracownika należy utrzymywanie w należyтым stanie przydzielonych mu środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego.

**§ 7**

W przypadku wykonywania pracy na łączonych stanowiskach, dla których przydzielane są różne asortymenty odzieży należy dokonać wyboru odzieży z tabeli przydziału ochron osobistych, odzieży i obuwia roboczego z tych stanowisk.

**§ 8**

Stanowiska, rodzaj wyposażenia, okres używalności odzieży roboczej i ochronnej zawiera Tabela nr 1 do Załącznika.

Tabela zaopatrzenia w odzież roboczą (R) i ochronną (O)

Tabela nr 1

<b>L. p.</b>	<b>Stanowisko</b>	<b>Rodzaj wyposażenia</b>	<b>Okres używalności</b>
1	Pracownik archiwum	R - fartuch roboczy R – pantofle lub obuwie profilaktyczne O – kamizelka ocieplona (bezrękawnik)	24 miesiące 12 miesięcy 3 okresy zimowe
2	Dyspozytor Mocy Dyspozytor Ruchu Dyspozytor Sieci nn	R – fartuch roboczy R – pantofle lub obuwie profilaktyczne	24 miesiące 12 miesięcy
3	Elektromonter Sieciowy St. Elektromonter Sieciowy Elektromonter Pogotowia St. Elektromonter Pogotowia Kierownik Pogotowia Energetycznego wykonujący pracę montera Kierownik Posterunku Energetycznego wykonujący pracę montera Robotnik Wykwalifikowany wykonujący pracę pomocnika montera	R – ubranie robocze typu szwedzkiego lub fartuch roboczy R – czapka R – trzewiki skórzane O – ubranie ocieplone lub kurtka ocieplona R – ubranie przeciwdeszczowe R – buty filcowo-gumowe R – buty gumowe R – koszula O – kalesony O – rękawice ochronne O – czapka ocieplona O – trzewiki ocieplone lub trzewiki o podwyższonej cholewie np. typu wojskowego O – kamizelka ostrzegawcza O – kominiarka O – kamizelka ocieplona (bezrękawnik) R – koszulka letnia	9 miesięcy 12 miesięcy 12 miesięcy 3 okresy zimowe 36 miesięcy 2 okresy zimowe 24 miesiące 6 miesięcy 12 miesięcy do zużycia 3 okresy zimowe 3 okresy zimowe do zużycia 12 miesięcy 3 okresy zimowe 6 miesięcy
4	Dyżurny Stacji Elektromonter Automatyki, Telemechaniki i Zabezpieczeń St. Elektromonter Automatyki, Telemechaniki i Zabezpieczeń Elektromonter Urządzeń Specjalistycznych wykonujący pracę pomiarowca lub w brygadach sieciowych St. Elektromonter Urządzeń Specjalistycznych wykonujący pracę pomiarowca lub w brygadach sieciowych	R – ubranie robocze lub fartuch roboczy R – trzewiki skórzane O – ubranie ocieplone lub kurtka ocieplona O – czapka ocieplona R – ubranie przeciwdeszczowe O – buty filcowo- gumowe R – buty gumowe R – koszula O – kalesony R – czapka O – rękawice ochronne O – trzewiki ocieplone lub trzewiki o podwyższonej cholewie np. typu wojskowego O – kominiarka O – kamizelka ocieplona (bezrękawnik) R – koszulka letnia O – kamizelka ostrzegawcza	12 miesięcy 24 miesiące 3 okresy zimowe 3 okresy zimowe 36 miesięcy 36 miesięcy 24 miesiące 12 miesięcy 12 miesięcy 12 miesięcy do zużycia 36 miesięcy 3 okresy zimowe 3 okresy zimowe 6 miesięcy do zużycia

5	<i>Elektromonter Urzędzeń Specjalistycznych oraz Starszy Elektromonter Urzędzeń Specjalistycznych wykonujących prace przy bateriach akumulatorów</i>	<i>R – ubranie ocieplone kwasoodporne  R – ubranie robocze kwasoodporne  O – fartuch kwasoodporny  O – trzewiki skórzane  O – trzewiki ocieplone lub trzewiki o podwyższonej cholewie np. typu wojskowego  R – buty gumowe  R – koszula  O – kalesony  O – rękawice gumowe kwasoodporne  O – wkładki przeciwpożarowe do rękawic  R – czapka  R – koszulka letnia</i>	<i>3 okresy zimowe  12 miesięcy do zużycia  12 miesięcy  3 okresy zimowe  36 miesięcy  12 miesięcy  2 okresy zimowe do zużycia  do zużycia  12 miesięcy  6 miesięcy</i>
6	<i>Kontroler Poboru Energii Elektromonter Urzędzeń Specjalistycznych oraz Starszy Elektromonter Urzędzeń Specjalistycznych – wykonujący pracę montera TOO (licznikowcy)</i>	<i>R – czapka  R – ubranie robocze lub fartuch roboczy  O – czapka ocieplona  R – półbuty  O – kurtka ocieplona  O – trzewiki ocieplone lub trzewiki o podwyższonej cholewie np.: typu wojskowego  R – płaszcz przeciwdeszczowy  O – kalesony  O – rękawice ocieplone  O – rękawice ochronne  R – buty gumowe  R – koszula  R – koszulka letnia  R – buty filcowo- gumowe  O – kamizelka ocieplona – bezrękawnik</i>	<i>12 miesięcy  18 miesięcy  3 okresy zimowe  12 miesięcy  3 okresy zimowe  3 okresy zimowe  36 miesięcy  12 miesięcy do zużycia  do zużycia  36 miesięcy  12 miesięcy  6 miesięcy  36 miesięcy  3 okresy zimowe</i>
7	<i>Kierowca pojazdu do i powyżej 3,5 T</i>	<i>R – czapka  O – czapka ocieplona  R – ubranie robocze  R – koszula  O – ubranie ocieplone lub kurtka ocieplona  R – kurtka przeciwdeszczowa  O – rękawice ochronne  R – buty gumowe  R – trzewiki skórzane  O – trzewiki ocieplone lub trzewiki o podwyższonej cholewie np. typu wojskowego  O – kamizelka ocieplona (bezrękawnik)  R – koszulka letnia  O – kamizelka ostrzegawcza  O - kalesony</i>	<i>12 miesięcy  3 okresy zimowe  18 miesięcy  12 miesięcy  3 okresy zimowe  36 miesięcy do zużycia  36 miesięcy  12 miesięcy  3 okresy zimowe  3 okresy zimowe  6 miesięcy do zużycia  12 miesięcy</i>
8	<i>Operator Sprzętu - Kierowca</i>	<i>R – czapka  O – czapka ocieplona  R – ubranie robocze  R – koszula  O – ubranie ocieplone lub kurtka ocieplona  R – kurtka przeciwdeszczowa  O – rękawice ochronne  R – buty gumowe  R – trzewiki skórzane  O – trzewiki ocieplone lub trzewiki o podwyższonej cholewie np. typu wojskowego  O – kominiarka  O – kamizelka ocieplona (bezrękawnik)  R – koszulka letnia</i>	<i>12 miesięcy  3 okresy zimowe  18 miesięcy  12 miesięcy  3 okresy zimowe  36 miesięcy do zużycia  36 miesięcy  12 miesięcy  3 okresy zimowe  12 miesięcy  3 okresy zimowe  6 miesięcy</i>

		<p><i>O – kamizelka ostrzegawcza</i>  <i>O - kalesony</i>  <i>R – buty filcowo - gumowe</i></p>	<p><i>do zużycia</i>  <i>12 miesięcy</i>  <i>36 miesięcy</i></p>
9	<i>Mechanik samochodowy</i>	<p><i>R – czapka</i>  <i>O – czapka ocieplona</i>  <i>R – ubranie robocze</i>  <i>R – koszula</i>  <i>O – ubranie ocieplone</i>  <i>R – kurtka przeciwdeszczowa</i>  <i>O - rękawice ochronne</i>  <i>R – buty gumowe</i>  <i>O – kalesony</i>  <i>R – trzewiki skórzane</i>  <i>O – trzewiki ocieplone lub trzewiki o podwyższonej cholewie np. typu wojskowego</i>  <i>O – kamizelka ocieplona (bezrękawnik)</i>  <i>R – koszulka letnia</i>  <i>O- kamizelka ostrzegawcza</i></p>	<p><i>12 miesięcy</i>  <i>3 okresy zimowe</i>  <i>6 miesięcy</i>  <i>12 miesięcy</i>  <i>3 okresy zimowe</i>  <i>36 miesięcy</i>  <i>do zużycia</i>  <i>36 miesięcy</i>  <i>12 miesięcy</i>  <i>12 miesięcy</i>  <i>3 okresy zimowe</i>  <i>3 okresy zimowe</i>  <i>6 miesięcy</i>  <i>6 miesięcy</i>  <i>do zużycia</i></p>
10	<i>Magazynier</i>	<p><i>R – czapka</i>  <i>O – czapka ocieplona</i>  <i>R – ubranie robocze lub fartuch roboczy</i>  <i>R – koszula</i>  <i>O - ubranie ocieplone lub kurtka ocieplona</i>  <i>R – kurtka przeciwdeszczowa</i>  <i>O – rękawice ochronne</i>  <i>R – buty gumowe</i>  <i>R – trzewiki skórzane lub obuwie profilaktyczne</i>  <i>O – trzewiki ocieplone lub trzewiki o podwyższonej cholewie np. typu wojskowego</i>  <i>O – kamizelka ocieplona (bezrękawnik)</i>  <i>R – koszulka letnia</i></p>	<p><i>12 miesięcy</i>  <i>3 okresy zimowe</i>  <i>18 miesięcy</i>  <i>12 miesięcy</i>  <i>3 okresy zimowe</i>  <i>36 miesięcy</i>  <i>do zużycia</i>  <i>36 miesięcy</i>  <i>12 miesięcy</i>  <i>3 okresy zimowe</i>  <i>3 okresy zimowe</i>  <i>6 miesięcy</i></p>
11	<i>Pracownik inżyniersko-techniczny *</i>	<p><i>O – czapka ocieplona</i>  <i>R – ubranie robocze lub fartuch roboczy</i>  <i>O – kurtka ocieplona</i>  <i>O – kurtka przeciwdeszczowa</i>  <i>R – trzewiki skórzane</i>  <i>O – buty gumowe</i>  <i>O - buty ocieplone lub filcowo- gumowe</i>  <i>O – rękawice ochronne</i>  <i>R – koszulka letnia</i>  <i>O – kamizelka ostrzegawcza</i></p>	<p><i>3 okresy zimowe</i>  <i>36 miesięcy</i>  <i>36 miesięcy</i>  <i>36 miesięcy</i>  <i>36 miesięcy</i>  <i>36 miesięcy</i>  <i>3 okresy zimowe</i>  <i>do zużycia</i>  <i>6 miesięcy</i>  <i>do zużycia</i></p>
12	<i>Robotnik</i> <i>Robotnik wykwalifikowany</i>	<p><i>R – czapka</i>  <i>R – ubranie robocze lub fartuch roboczy</i>  <i>R – koszula</i>  <i>O – kalesony</i>  <i>O – ubranie ocieplone</i>  <i>O – czapka ocieplona</i>  <i>O – rękawice ochronne</i>  <i>R – trzewiki skórzane</i>  <i>R – trzewiki ocieplone lub trzewiki o podwyższonej cholewie np: typu wojskowego</i>  <i>R – buty filcowo- gumowe</i>  <i>R – koszulka letnia</i>  <i>O – kamizelka ostrzegawcza</i></p>	<p><i>12 miesięcy</i>  <i>12 miesięcy</i>  <i>12 miesięcy</i>  <i>12 miesięcy</i>  <i>3 okresy zimowe</i>  <i>3 okresy zimowe</i>  <i>do zużycia</i>  <i>18 miesięcy</i>  <i>3 okresy zimowe</i>  <i>36 miesięcy</i>  <i>6 miesięcy</i>  <i>do zużycia</i></p>

- \* *pracownicy inżynieryjno – techniczni biorący udział w pracach eksploatacyjnych nadzorach, odbiorach budów, inspekcjach oraz kontrolach*
- *pracownicy wykonujący czynności łączeniowe lub prace pod napięciem są wyposażeni w ubrania ochronne trudnopalne pełniące jednocześnie funkcje ubrania roboczego - okres używalności 24 miesiące;*
- *w przypadku, gdy pracownikowi do wykonywania stałej pracy niezbędna jest odzież inna niż wymieniona wyżej w tabeli lub o innym okresie używalności, to o przydziale odzieży, obuwia i środków ochrony indywidualnej decyduje kierownik działu w uzgodnieniu ze społecznym inspektorem pracy; protokół z uzgodnienia przechowuje się w danej jednostce organizacyjnej;*
- *w przypadku gdy pracownicy są zatrudnieni na stanowiskach nie wymienionych w tabeli odzieżowej a do wykonania pracy niezbędna jest odzież ochronna lub robocza, to o jej przydziale decyduje kierownik jednostki organizacyjnej w uzgodnieniu ze społecznym inspektorem pracy;*
- *pracownicy wykonujący prace piłami spalinowymi dodatkowo są wyposażeni w rękawice antywibracyjne i ubranie pilarza;*
- *stażyści po szkole zawodowej, stażyści po szkole średniej i stażyści po szkole wyższej są wyposażeni w odzież, obuwie i środki ochrony indywidualnej w zależności od zakresu przydzielonych obowiązków.*

## ZASADY ZAOPATRYWANIA W ŚRODKI CZYSTOŚCI I HIGIENY OSOBISTEJ

### § 1

We wszystkich jednostkach organizacyjnych ENEA S.A. winny znajdować się umywalnie, natryski i ubikacje w ilości oraz rodzaju określonym ogólnymi przepisami.

### § 2

Ustala się miesięczną normę przydziału środków higieny osobistej na pracownika:

1. pracownicy na stanowiskach robotniczych przy pracach bardzo brudnych:

- Mydło lub pasta do rąk,	500 g
- Proszek do prania,	300 g
- Gliceryna lub krem do rąk.	100 g

2. pracownicy na stanowiskach robotniczych:

- Mydło lub pasta do rąk,	250 g
- Proszek do prania,	250 g
- Gliceryna lub krem do rąk.	100 g

3. pracownicy na stanowiskach nierobotniczych:

- Mydło,	100 g
- Gliceryna lub krem do rąk.	100 g na kwartał

### § 3

Wykaz prac bardzo brudnych ustala pracodawca w porozumieniu z organizacjami związkowymi.

### § 4

Ustala się roczną normę przydziału ręczników:

1. pracownicy na stanowiskach robotniczych - 2 szt,
2. pracownicy na stanowiskach nierobotniczych - 1 szt.

**ZASADY WYDAWANIA PRACOWNIKOM  
POSIŁKÓW PROFILAKTYCZNYCH I NAPIOI**

**§ 1**

Pracodawca zapewnia posiłki profilaktyczne pracownikom wykonującym prace ciężkie lub uciążliwe na otwartej przestrzeni lub w pomieszczeniach zamkniętych, w których utrzymuje się stała temperatura poniżej 10<sup>0</sup> C w okresie od dnia 1 listopada do dnia 31 marca, w czasie nie krótszym niż 3 godziny w ciągu zmiany roboczej.

**§ 2**

Posiłki profilaktyczne wydawane są bezpłatnie, a ich wartość jest ustalana corocznie w porozumieniu z organizacjami związkowymi.

**§ 3**

Pracodawca zapewnia bezpłatnie posiłki profilaktyczne pracownikom zatrudnionym bez przerwy ponad 8 godzin przy usuwaniu skutków klęsk żywiołowych i innych zdarzeń losowych niezależnie od pory roku i zajmowanego stanowiska.

**§ 4**

Pracowników zatrudnionych na otwartej przestrzeni oraz w pomieszczeniach zamkniętych o temperaturze powyżej 25 stopni C należy zaopatrywać w napoje chłodzące.

**§ 5**

Napoje będą dostępne dla pracowników w ciągu całej zmiany roboczej.

**§ 6**

Pracodawca zapewnia bezpłatnie wszystkim pracownikom 100 g herbaty miesięcznie.

**§ 7**

Organizacją zaopatrzenia pracowników w należne posiłki i napoje zajmuje się pracodawca.



## OCHRONA RODZICIELSTWA I ZATRUDNIANIE MŁODOCIANYCH

### I. Prace wzbronione kobietom

#### § 1

Zabrania się zatrudniania kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla ich zdrowia.

#### § 2

1. Do prac wzbronionych kobietom zalicza się w szczególności prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy przekraczają 5000 kJ na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej - 20 kJ/min. (1 kJ = 0,24 kcal.).
2. Najwyższe dopuszczalne normy przy podnoszeniu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów:

Sposób podnoszenia, przenoszenia lub przewożenia ciężarów	Najwyższa norma na osobę w kg	Uwagi
<b>A. Ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów:</b> a/ jeśli praca wykonywana jest stale b/ jeśli praca wykonywana jest dorywczo	12 20	Przy ręcznym przenoszeniu ciężarów jeśli pozwala na o ich rodzaj należy stosować sprzęt pomocniczy, którego ciężar wraz z przewożonym ładunkiem nie powinien przekraczać ustalonej normy dla pracy stałej i dorywczej
<b>B. Ręczne przenoszenie ciężarów pod górę (pochylnie, schody):</b> a/ jeśli praca wykonywana jest stale b/ jeśli praca wykonywana jest dorywczo	8 15	Jeżeli maksymalny kąt nachylenia przekracza 300, a wysokość 5 m.
<b>C. Przewożenie ciężarów o masie przekraczającej:</b> a/ Na taczkach jednokołowych b/ Na dwu- trzy- lub cztero kołowych wózkach poruszanych ręcznie c/ Na wózkach po szynach	50 80 300	<b>po powierzchni równej, gładkiej, o stałej twardości lub po ułożonych deskach</b> Stromość toru (tzn. stosunek maksymalnego wzniesienia do długości drogi) nie może przekraczać 2% Stromość toru nie może przekraczać 2%
<b>D. Kobietom w ciąży i w okresie karmienia zabrania się wykonywania prac:</b> a/ Wszystkich prac, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 2900 kJ na zmianę roboczą. b/ wymienionych w pkt. A-C, jeżeli występuje przekroczenie 1/4 określonych w nich wartości. c/ w pozycji wymuszonej d/ w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej.	300	Stromość toru nie może przekraczać 1%

#### § 3

Szczegółowy wykaz prac w poszczególnych branżach wzbronionych kobietom określa Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet (Dz. U. Nr 114 z 1996 r., poz. 545 ze zmianami).

## **II. Ochrona pracy kobiet w ciąży**

### **§ 4**

Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy.

### **§ 5**

Umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

### **§ 6**

Kobiety w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Kobiety w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139 K.p.

### **§ 7**

Pracodawca zatrudniający pracownicę w porze nocnej jest obowiązany na okres jej ciąży zmienić rozkład czasu pracy w sposób umożliwiający wykonywanie pracy poza porą nocną, a jeżeli jest to niemożliwe lub niecelowe, przenieść pracownicę do innej pracy, której wykonywanie nie wymaga pracy w porze nocnej; w razie braku takich możliwości pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy. Jeżeli przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy. Po ustaniu przyczyn uzasadniających przeniesienie do innej pracy pracodawca jest obowiązany zatrudnić kobietę przy pracy określonej w umowie o pracę.

### **§ 8**

Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownicy ciężarnej zwolnień z pracy na zleczone przez lekarza badania lekarskie przeprowadzane w związku z ciążą, jeżeli badania te nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy. Za czas nieobecności w pracy z tego powodu pracownica zachowuje prawo do normalnego wynagrodzenia.

### **§ 9**

Stan ciąży powinien być stwierdzony świadectwem lekarskim.

### **§ 10**

Kobietom w ciąży i w okresie karmienia zabrania się wykonywać prac:

1. w środowisku, w którym występują nagłe zmiany temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15<sup>0</sup> C,
2. poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 65dB,
3. w warunkach narażenia na drgania o ogólnym oddziaływaniu na organizm człowieka,
4. w zasięgu pól elektromagnetycznych o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej,
5. w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące,
6. przy obsłudze monitorów ekranowych - powyżej 4 godzin na dobę,
7. na wysokości - poza stałymi galeriami, pomostami, podestami i innymi stałymi podwyższeniami, posiadającymi pełne zabezpieczenie przed upadkiem (bez potrzeby stosowania środków ochrony indywidualnej przed upadkiem), oraz wchodzenie i schodzenie po drabinach i kłamrach,
8. w wykopach oraz w zbiornikach otwartych,
9. w wymuszonym rytmie pracy (np. na taśmie),
10. wewnątrz zbiorników i kanałów,
11. stwarzających ryzyko ciężkiego urazu fizycznego lub psychicznego,
12. w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych.

### **III. Ochrona pracy dla wychowujących dzieci**

#### **§ 11**

Osobie sprawującej opiekę nad dzieckiem w wieku do czterech lat nie wolno bez jej zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139 Kp, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.

#### **§ 12**

Kobieta karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch płatnych, półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Kobieta karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy, po 45 minut każda. Przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownicy udzielone łącznie. Przerwa na karmienie nie przysługuje jeżeli czas pracy pracownicy jest krótszy niż 4 godziny dziennie. Jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej jedna przerwa.

#### **§ 13**

Pracownikom wychowującym dzieci w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku zwolnienie od pracy na 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

#### **§ 14**

Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie prawni są zatrudnieni, z uprawnień wymienionych w § 11 oraz § 13, może korzystać jedno z nich.

### **IV. Ogólne zasady zatrudniania młodocianych**

#### **§ 15**

Młodocianym jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła wieku 18 lat. Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 16 lat

#### **§ 16**

Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:

1. ukończyli co najmniej gimnazjum,
2. przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.

#### **§ 17**

Młodociany nie posiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego.

#### **§ 18**

Pracodawca jest obowiązany zapewnić młodocianym pracownikom opiekę i pomoc, niezbędną dla ich przystosowania się do właściwego wykonywania pracy.

#### **§ 19**

Pracodawca jest obowiązany prowadzić ewidencję pracowników młodocianych.

#### **§ 20**

Młodociany podlega wstępnym badaniom lekarskim przed przyjęciem do pracy oraz badaniom okresowym i kontrolnym w czasie zatrudnienia.

#### **§ 21**

Czas pracy młodocianego w wieku:

1. do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę.
2. powyżej 16 lat nie może przekraczać 8 godzin na dobę.

#### **§ 22**

Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Przerwa w pracy młodocianego obejmująca porę nocną powinna trwać nie mniej niż 14 godzin.

#### **§ 23**

Młodocianemu przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę.

### **V. Wykaz prac wzbronionych młodocianym**

#### § 24

Nie wolno zatrudniać młodocianych przy pracach wzbronionych, w szczególności młodocianych nie wolno zatrudniać przy pracach:

1. związanych z nadmiernym wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała,
2. w obciążającym mikroklimacie środowiska pracy (mikroklimat zimny, mikroklimat gorący, mikroklimat zmienny),
3. przy nieodpowiednim oświetleniu,
4. w hałasie i drganiach,
5. w polach elektromagnetycznych, elektrostatycznych i narażających na promienie jonizujące, laserowe, nadfioletowe i podczerwone,
6. pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości,
7. w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu,
8. narażających na szkodliwe działanie pyłu,
9. w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi,
10. narażających na działanie szkodliwych substancji chemicznych,
11. zagrażających prawidłowemu rozwojowi psychicznemu,
12. narażających na możliwość urazu młodocianych i mogących powodować zagrożenie dla innych osób.

#### § 25

Szczegółowy wykaz prac wzbronionych młodocianym określa Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 roku w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz.U. Nr 200 z 2004r., poz. 2047).

### **VI. Rodzaje prac i wykaz stanowisk pracy dozwolonych młodocianym w celu odbywania przygotowania zawodowego**

#### § 26

Dopuszcza się zatrudnienie młodocianych w wieku powyżej 16 lat w następujących przypadkach:

1. w składzie zespołu wykonującego prace poza pracami w warunkach szczególnego zagrożenia, jeżeli kierującym zespołem jest pracownik o kwalifikacjach instruktora nauki zawodu lub jest upoważniony do prowadzenia praktycznej nauki zawodu;
2. w warsztatach pod nadzorem pracownika o kwalifikacjach określonych w punkcie 1.

#### § 27

Młodocianych w wieku powyżej 17 lat można zatrudnić z uwagami j.w. przy pracach:

1. związanych z montażem, demontażem i konserwacją linii napowietrznych i kablowych, rozdzielni, stacji transformatorowych i nastawni przy zastosowaniu wymagań Instrukcji Organizacji Bezpiecznej Pracy obowiązującej w Zakładzie Głównym pod warunkiem całkowitego wyłączenia linii lub urządzeń spod napięcia przy jednoczesnym zabezpieczeniu miejsca pracy zgodnie z ww. Instrukcją;
2. na wysokości do 10 m w wymiarze do 2 godzin dziennie pod warunkiem pełnego zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości.

**WYKAZ RODZAJÓW PRAC, KTÓRE POWINNY BYĆ WYKONYWANE PRZEZ CO  
NAJMNIJ DWA OSOBY**

**§ 1**

Prace wykonywane wewnątrz zbiorników, kotłów, silosów i urządzeń technologicznych, w tym prace w zbiornikach otwartych, które nie pozwalają na bezpośredni kontakt wizualny z co najmniej jednym pracownikiem.

**§ 2**

Prace w pomieszczeniach, w których występują gazy lub pary trujące, żrące albo duszące, przy których wykonywaniu wymagane jest stosowanie środków ochrony indywidualnej

**§ 3**

Prace na stanowiskach organizowanych w magazynach substancji trujących i żrących.

**§ 4**

Prace spawalnicze, cięcie gazowe i elektryczne oraz inne prace wymagające posługiwania się otwartym źródłem ognia w pomieszczeniach zamkniętych albo pomieszczeniach zagrożonych pożarem lub wybuchem.

**§ 5**

Prace przy urządzeniach elektroenergetycznych znajdujących się całkowicie lub częściowo pod napięciem, z wyjątkiem prac polegających na wymianie w obwodach o napięciu do 1 kV bezpieczników i żarówek (światłówek).

**§ 6**

Prace wykonywane w pobliżu nieosłoniętych urządzeń elektroenergetycznych lub ich części, znajdujących się pod napięciem.

**§ 7**

Prace przy wyłączonym spod napięcia torze dwutorowej elektroenergetycznej linii napowietrznej o napięciu 1 kV i powyżej, jeżeli drugi tor linii pozostaje pod napięciem.

**§ 8**

Prace przy wyłączonych spod napięcia elektroenergetycznych liniach napowietrznych, które krzyżują się z liniami znajdującymi się pod napięciem.

**§ 9**

Prace przy wykonywaniu prób i pomiarów w zakładach energetycznych oraz innych zakładach przy urządzeniach elektroenergetycznych, z wyłączeniem prac stale wykonywanych przez wyznaczonych pracowników w ustalonych miejscach pracy (laboratoria, stacje prób).

**§ 10**

Prace przy budowie i eksploatacji napowietrznych linii elektroenergetycznych:

1. w terenie trudno dostępnym lub zalesionym, wymagającym ścinania drzew,
2. przy wymianie słupów i przewodów na słupach.

**§ 11**

Prace przy eksploatacji linii kablowych ze zdalnym zasilaniem oraz przy użyciu urządzeń zdalnego zasilania.

**§ 12**

Prace w studniach kablowych, w pomieszczeniach z nimi połączonych i dołkach monterskich.

**§ 13**

Prace wykonywane na wysokości powyżej 2 m w przypadkach, w których wymagane jest zastosowanie środków ochrony indywidualnej przed upadkiem z wysokości.

**§ 14**

Prace w wykopach i wyrobiskach o głębokości większej od 2 m.

**§ 15**

Prace związane z konserwacją, montażem i naprawą dźwigów, suwnic, żurawi wieżowych i samojezdnych, układnic magazynowych i środków ruchomych.

**WYKAZ STANOWISK PRACY W WARUNKACH UCIAŹLIWYCH  
W ZWIĄZKU Z ART. 38 UST.2<sup>1D</sup>)**

- Dyspozytor Mocy
- Dyspozytor Ruchu
- Dyspozytor Sieci nn
- Dyżurny Stacji
- Elektromonter Automatyki, Telemechaniki i Zabezpieczeń
- Elektromonter Pogotowia
- Elektromonter Sieciowy
- Elektromonter Urządzeń Specjalistycznych
- Kontroler Poboru Energii
- Starszy Elektromonter Automatyki, Telemechaniki i Zabezpieczeń
- Starszy Elektromonter Pogotowia
- Starszy Elektromonter Sieciowy
- Starszy Elektromonter Urządzeń Specjalistycznych

## CZĘŚĆ II

### REGULAMIN FUNDUSZU ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH ENEA

#### Podstawa prawna:

1. Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych /tekst jednolity Dz.U. z 1996 r. Nr 70 poz. 335 z późn. zm./;
2. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych /tekst jednolity Dz.U. z 2001r Nr 79, poz. 854 z późn. zm./;
3. Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych /tekst jednolity z 2000 r. Dz.U. Nr 14 poz. 176 z późn. zm./;
4. Ustawa z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych /tekst jednolity z 2000 r. Dz.U. Nr 55 poz.654 z późn. zm./.
5. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze /Dz.U. Nr 8 poz. 43, z 1983 r. z późn. zm./;
6. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 14 marca 1994 r. w sprawie sposobu ustalania przeciętnej liczby zatrudnionych w celu naliczania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych /Dz.U. Nr 43, poz.168, z 1994 r. z późn. zm./;
7. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 22 października 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania pomocy finansowej z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na zmniejszenie wydatków mieszkaniowych, wolnej od podatku dochodowego od osób fizycznych /Dz.U. z 1998 r. Nr 134, poz. 876/.
8. Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego z dnia 13 maja 1993 r., zarejestrowany w dniu 26 września 1995 r., karta rejestrowa nr: U-I.

#### ROZDZIAŁ I

##### **Postanowienia wstępne**

###### **Art. 1**

Niniejszy Regulamin określa zasady tworzenia przez pracodawców funduszu świadczeń socjalnych i ogólne zasady gospodarowania środkami tego funduszu, przeznaczonego na finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z funduszu oraz na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych.

###### **Art. 2**

Użyte w Regulaminie określenia oznaczają:

1. „**Ustawa**” - Ustawę z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych;
2. „**Fundusz**” - Fundusz Świadczeń Socjalnych tworzony przez pracodawców dla pracowników ENEA;
3. „**Regulamin**” - Regulamin Funduszu Świadczeń Socjalnych ENEA.
4. „**Komisja**” - komisje socjalne tworzone u pracodawców;

5. „**działalność socjalna**” - usługi świadczone na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, udzielanie pomocy materialnej - rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe;
6. „**coroczny odpis na fundusz socjalny**” - równowartość dokonanych odpisów na rachunki bankowe Funduszu w wysokości określonej w art.12, na zasadach określonych w art.13 Regulaminu;
7. „**zakładowe obiekty socjalne**” - ośrodki wczasowe i kolonijne, domy wypoczynkowe, sanatoria, obiekty sportowo-rekreacyjne oraz obiekty służące działalności kulturalnej;
8. „**osoby uprawnione do korzystania z funduszu**” - pracowników i członków ich rodzin, emerytów i rencistów czyli byłych pracowników i członków ich rodzin oraz inne osoby, którym przyznano w Regulaminie prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z Funduszu;
9. „**plan działalności socjalnej**” - jednolite zasady działalności socjalnej corocznie wypracowywane przez Stronę Układu w trybie układowym, będące podstawą tworzenia preliminarzy socjalnych;
10. „**preliminarz**” - corocznie wyodrębniane w planie działalności socjalnej kwoty wpływów i wydatków;
11. „**Oddział**” - Zakład Główny ENEA S.A., Oddziały ENEA S.A. w Szczecinie, Gorzowie Wlkp., Zielonej Górze i Bydgoszczy oraz spółki, które uczestniczą w Funduszu.

#### **Art. 3**

Przyznanie świadczeń z Funduszu oraz ich wysokość uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej.

#### **Art. 4**

Środki Funduszu gromadzone są na odrębnych rachunkach bankowych, a ich oprocentowanie powiększa ten Fundusz.

#### **Art. 5**

Wyodrębnione rachunki Funduszu prowadzone są przez pracodawców.

#### **Art. 6**

Środki Funduszu niewykorzystane w danym roku kalendarzowym przechodzą na rok następny.

#### **Art. 7**

Środkami Funduszu administrują pracodawcy.

#### **Art. 8**

Poszczególni pracodawcy, na podstawie odrębnie zawartych umów, mogą wspólnie prowadzić działalność socjalną.

#### **Art. 9**

Przeznaczenie środków z Funduszu ustalają partnerzy społeczni w formie corocznych preliminarzy opracowywanych na podstawie przedstawionych przez stronę pracodawców sprawozdań z wykonania Funduszu za rok poprzedni.

#### **Art. 10**

Preliminarz Funduszu na dany rok opracowuje się do 15 marca danego roku.

#### **Art. 11**

Świadczenia socjalne nie mają charakteru roszczeniowego.

## **ROZDZIAŁ II**

### **Zasady tworzenia Funduszu**

#### **Art. 12**

1. Fundusz tworzą pracodawcy z corocznego odpisu, naliczanego w stosunku do przeciętnej liczby zatrudnionych w danym roku.



2. Począwszy od 2005 roku, pracodawca zobowiązuje się dokonywać odpisu na Fundusz socjalny w ten sposób, że wysokość odpisu wynosi 2,5 krotność wysokości odpisu podstawowego określonego Ustawą na jednego zatrudnionego (37,5% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego x 2,5) i jednokrotność odpisu określonego Ustawą na każdego emeryta i rencistę (6,25% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego). Pracodawca zobowiązuje się utrzymać wysokość odpisów określonych powyżej w przypadku ustawowego zmniejszenia wysokości odpisów z wyjątkiem uzgodnionego przez partnerów społecznych zmniejszenia odpisów ze względu na złą sytuację finansową pracodawcy.

#### **Art. 13**

Równowartość dokonanych odpisów i zwiększeń naliczonych na dany rok kalendarzowy pracodawcy przekazują na rachunek bankowy Funduszu w terminie do dnia 30 września tego roku, z tym że w terminie do dnia 31 marca przekazują kwotę stanowiącą co najmniej 25%, do dnia 31 maja tego roku co najmniej 75% narastająco całorocznego odpisu na Fundusz, o których mowa w art. 12.

#### **Art. 14**

Środki Funduszu zwiększa się o:

1. wpływy z opłat pobieranych od osób i jednostek organizacyjnych - korzystających z działalności socjalnej;
2. darowizny oraz zapisy osób fizycznych i prawnych;
3. odsetki od środków Funduszu;
4. wpływy z oprocentowania pożyczek udzielonych na cele mieszkaniowe;
5. wierzytelności likwidowanych zakładowych funduszy socjalnych;
6. przychody z tytułu sprzedaży, dzierżawy i likwidacji środków trwałych służących działalności socjalnej, w części nie przeznaczanej na utrzymanie lub odtworzenie zakładowych obiektów socjalnych;
7. przychody z tytułu sprzedaży i likwidacji zakładowych domów i lokali mieszkalnych, w części nie przeznaczanej na utrzymanie pozostałych zakładowych zasobów mieszkaniowych;
8. środki przekazane ze spółek zależnych, z którymi zawarto umowę o prowadzenie wspólnej działalności socjalnej;
9. odpisy z zysków netto do podziału;
10. inne środki określone w odrębnych przepisach.

#### **Art. 15**

W razie przejścia zakładu pracy w trybie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy na pracodawcę zobowiązanego do tworzenia Funduszu, Fundusz pracodawcy przejmującego przejmuje środki pieniężne, należności i zobowiązania Funduszu pracodawcy przekazującego.

#### **Art. 16**

W razie przejścia zakładu pracy w trybie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy na pracodawcę nie stosującego niniejszego Układu, który nie jest zobowiązany do tworzenia Funduszu, pracodawca przejmujący przejmuje środki pieniężne, należności i zobowiązania Funduszu pracodawcy przekazującego. Nadwyżka przejętych środków pieniężnych wraz z odsetkami oraz przejętych należności wraz z odsetkami nad przejętymi zobowiązaniami wraz z odsetkami nie stanowi przychodu pracodawcy przejmującego, jest gromadzona na odrębnym rachunku bankowym lub wydzielonym subkoncie i podlega wydatkowaniu na zasadach określonych Ustawą dla dokonywania wydatków z Funduszu. Art. 8 ust. 2 Ustawy stosuje się odpowiednio. W przypadku przejścia pracowników na pracodawcę stosującego niniejszy Układ pracownicy pozostają uczestnikami funduszu, do którego należeli dotychczas.

#### **Art. 17**

W razie przejścia zakładu pracy w trybie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy na pracodawcę nie stosującego niniejszego Układu, zobowiązanego do tworzenia Funduszu, Fundusz pracodawcy przejmującego zwiększa się, w części przypadającej na liczbę przejmowanych pracowników, o równowartość środków pieniężnych Funduszu pracodawcy przekazującego, skorygowanych odpowiednio o należności i zobowiązania Funduszu - według stanu na ostatni dzień miesiąca, w którym następuje przejście. W przypadku przejścia pracowników na pracodawcę stosującego niniejszy Układ pracownicy pozostają uczestnikami funduszu, do którego należeli dotychczas.

#### **Art. 18**

Środki Funduszu Świadczeń Socjalnych są gromadzone na odrębnych rachunkach bankowych prowadzonych oddzielnie przez poszczególne Oddziały, które łącznie tworzą jeden Fundusz. Środki Funduszu mogą być gromadzone na jednym rachunku bankowym, pod warunkiem, że pracodawca uzgodni to ze związkami zawodowymi oraz zapewni ich identyfikację dla poszczególnych Oddziałów, w szczególności ewidencję wpłat i wypłat dokonywanych w ramach poszczególnych Oddziałów. W sytuacji prowadzenia jednego rachunku dla całego Funduszu zapisy poniższych postanowień, w których jest mowa o wpłatach na rachunek poszczególnych Oddziałów należy rozumieć jako wpłaty na wspólny rachunek Funduszu z identyfikacją środków dla poszczególnych Oddziałów.

#### **Art. 19**

Pracodawca przelewa środki Funduszu pochodzące z odpisu podstawowego wraz ze zwiększeniami na rachunki prowadzone przez poszczególne Oddziały w kwocie odpowiadającej kalkulacji sporządzonej dla każdego z Oddziałów, która stanowiła podstawę do ustalenia łącznej wartości odpisów i zwiększeń całego Funduszu w danym roku.

#### **Art. 20**

Środki zwiększające Fundusz, o których mowa w art. 14, z zastrzeżeniem postanowień art. 21, o ile nie wpływają bezpośrednio na rachunek Oddziału (np. z tytułu zwrotu pożyczek, czy też darowizn), będą przelewane przez pracodawcę na poszczególne rachunki Oddziałów w proporcji odpowiadającej liczbie zatrudnionych w poszczególnych Oddziałach. Zatrudnienie ustala się według zasad określonych w Ustawie.

#### **Art. 21**

Środki pieniężne określone w art. 14 ust. 6 i 7 zasilają rachunek Funduszu prowadzony przez poszczególne Oddziały, do którego obiekt był przypisany przed połączeniem spółek dystrybucyjnych tworzących ENEA S.A.

#### **Art. 22**

Warunki dokonywania corocznego odpisu na Fundusz (w szczególności wysokość poszczególnych rat) jest ustalana przez pracodawcę w okresie do końca lutego każdego roku po uzgodnieniu z organizacjami związkowymi.

#### **Art. 23**

Wszelkie zmiany w preliminarzu mogą być dokonywane w trakcie roku wyłącznie w sposób przyjęty do jego zatwierdzenia.

### **ROZDZIAŁ III**

#### **Przeznaczenie Funduszu**

#### **Art. 24**

Fundusz przeznaczony jest na finansowanie lub dofinansowanie działalności socjalnej.

#### **Art. 25**

Środki Funduszu mogą być przeznaczone dla osób uprawnionych do korzystania z Funduszu na finansowanie lub dofinansowanie kosztów uczestnictwa w różnych rodzajach i formach działalności socjalnej, a w szczególności na:

1. wypoczynek dzieci i młodzieży, organizowany przez wyspecjalizowane biura, instytucje i organizacje w różnych formach (kolonie wypoczynkowe, zdrowotne, obozy stałe, wędrownie, biwaki, zimowiska, wycieczki, itp.);
2. wypoczynek w formie wczasów rodzinnych, wczasów profilaktyczno-leczniczych, sanatoriów, itp. wykupionych przez ENEA lub samodzielnie przez osobę uprawnioną do korzystania z Funduszu - jeżeli pobyt ten został potwierdzony dowodem wpłaty lub fakturą wystawioną przez instytucję lub osobę fizyczną posiadającą uprawnienia do świadczenia usług turystycznych;

3. inne formy wypoczynku urlopowego organizowanego przez pracownika we własnym zakresie;
4. wypoczynek, również w dniach wolnych od pracy organizowany w formie: turystyki grupowej, zawodów, wycieczek, rajdów, zlotów, spływów, obozów, itp.,
5. wypoczynek, również w dniach wolnych od pracy organizowany w ośrodkach własnych lub przekazanych innym podmiotom;
6. pomoc rzeczową i finansową dla osób znajdujących się w trudnych warunkach życiowych, rodzinnych i materialnych z przeznaczeniem na zakup lekarstw, zaopatrzenia zimowego w odzież, opał, itp. w formie bezzwrotnych zapomóg;
7. ratowanie zdrowia lub życia pracownika oraz jego rodziny;
8. działalność kulturalno-oświatową w postaci imprez artystycznych, kulturalnych, rozrywkowych, oświatowych, prowadzenie i wyposażenie amatorskich zespołów artystycznych oraz kół zainteresowań grupujących pracowników ENEA, imprez artystycznych, okolicznościowych, kulturalnych a także zakupu biletów wstępu na imprezy kulturalne, oświatowe, rozrywkowe itp.;
9. działalność sportowo-rekreacyjną organizowaną w postaci różnych form rekreacji ruchowej, masowych imprez sportowych oraz zakup biletów na imprezy sportowe;
10. imprezy okolicznościowe organizowane dla pracowników, dzieci i młodzieży oraz rencistów i emerytów;
11. pomoc w uzyskiwaniu mieszkań przez pracowników;
12. inne cele z zakresu potrzeb mieszkaniowych pracowników, emerytów i rencistów;
13. inne wydatki socjalne, uznane za celowe i nie naruszające przepisów prawa.

#### **Art. 26**

Pracodawca w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi może dofinansować zakładowe obiekty socjalne.

### ROZDZIAŁ IV

#### **Osoby uprawnione do korzystania z Funduszu**

#### **Art. 27**

Do korzystania ze świadczeń finansowanych z Funduszu uprawnieni są:

1. pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę - w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy;
2. pracownicy przebywający na urloпах wychowawczych;
3. byli pracownicy, którzy przeszli na emeryturę lub rentę albo pobierają zasiłek przedemerytalny, świadczenie przedemerytalne lub rehabilitacyjne;
4. członkowie rodzin pracowników, emerytów i rencistów oraz byłych pracowników pobierających zasiłek przedemerytalny, świadczenie przedemerytalne lub rehabilitacyjne;
5. wdowy, wdowcy i sieroty, którzy pobierają rentę po zmarłych pracownikach, emerytach lub rencistach;
6. osoby uprawnione do tych usług i świadczeń na podstawie odrębnych przepisów, umów lub umowy o prowadzeniu wspólnej działalności socjalnej;
7. osoby odbywające zastępczą służbę wojskową;
8. pracownicy młodociani, z którymi zawarto umowę o pracę;
9. byli pracownicy, którzy utracili prawo do renty i posiadają status osoby bezrobotnej;

#### **Art. 28**

Do uprawnionych członków rodzin, wymienionych w art. 27 zalicza się:

1. pozostające na utrzymaniu i wychowaniu osoby uprawnionej dzieci własne, współmałżonka, dzieci przysposobione oraz przyjęte na wychowanie w ramach rodziny zastępczej do lat 18, a jeżeli się kształcą nie dłużej niż do ukończenia 25 lat bez względu na pobieranie lub nie pobieranie zasiłku rodzinnego;
2. dzieci wymienione w ust. 1 z orzeczonym stopniem niepełnosprawności - bez względu na wiek;
3. współmałżonków.

## ROZDZIAŁ V

### Ogólne zasady przyznawania świadczeń

#### 1. Komisja socjalna

##### Art. 29

W ENEA powołuje się odpowiednio Komisje socjalne z przedstawicieli związków zawodowych wyznaczonych przez te organizacje w składzie nie mniejszym niż 50%, a w pozostałej części z przedstawicieli pracodawcy.

##### Art. 30

Komisja socjalna konstituuje się, wybierając ze swego grona jej przewodniczącego, zastępcę przewodniczącego oraz sekretarza.

##### Art. 31

Do zadań Komisji należy:

1. opiniowanie rocznego planu działalności socjalnej w formie preliminarza;
2. rozpatrywanie i opiniowanie wniosków o przyznanie pomocy materialnej i finansowej oraz na cele mieszkaniowe;
3. rozpatrywanie i opiniowanie wniosków o przyznanie dofinansowania do różnych form wypoczynku;
4. opiniowanie tabel odpłatności w ośrodkach wypoczynkowych własnych i przekazanych innym podmiotom;
5. opiniowanie tabel dofinansowania wypoczynku;
6. rozpatrywanie wniosków o przyznanie skierowań do ośrodków wypoczynkowych własnych i przekazanych innym podmiotom;
7. prowadzenie nadzoru nad działalnością socjalną pod kątem jej zgodności z obowiązującym prawem oraz przyjętymi zasadami.

##### Art. 32

Odpowiednie służby socjalne obsługujące Fundusz zobowiązane są do opisania, przedłożenia, zreferowania oraz udzielenia informacji Komisji na temat każdego wniosku, jaki wpłynął do pracodawcy lub odpowiedniej Komisji.

##### Art. 33

Komisja jest zobowiązana do zajęcia stanowiska w sprawie każdego wniosku o dofinansowanie z Funduszu.

##### Art. 34

Komisja z każdego spotkania sporządza protokół zawierający ustalenia w poszczególnych sprawach, podpisany przez jej członków.

##### Art. 35

Komisja zobowiązana jest działać zgodnie z niniejszym Regulaminem oraz innymi aktami prawnymi regulującymi działalność socjalną.

##### Art. 36

U pracodawcy, którego pracownicy nie są zrzeszeni w związku zawodowym rolę Komisji pełni pracownik wybrany przez załogę do reprezentowania jej interesów.

##### Art. 37

Szczegółowe zasady funkcjonowania Komisji odpowiednio u poszczególnych pracodawców zostaną opracowane i przyjęte w drodze porozumienia zawartego pomiędzy pracodawcą i organizacją związkową.

##### Art. 38

Przydział świadczeń socjalnych dokonany przez Komisje, jeżeli te świadczenia są zgodne z ustalonymi preliminarzami oraz Ustawą i niniejszym Regulaminem, zatwierdza pracodawca w ramach upoważnień wynikających z Załącznika nr 11 do Układu.

## **2. Zasady ogólne**

### **Art. 39**

Obsługę administracyjną działalności socjalnej, w uzgodnieniu z odpowiednimi organizacjami związkowymi, prowadzi komórka organizacyjna Oddziału lub podmiot upoważniony przez Zarząd.

### **Art. 40**

Organizacje związkowe nadzorują dystrybucję środków Funduszu dla poszczególnych Oddziałów. W tym celu pracodawca udostępnia organizacjom związkowym niezbędne informacje.

### **Art. 41**

Przy przyznawaniu świadczeń socjalnych należy się kierować sytuacją życiową, rodzinną lub materialną ubiegających się o świadczenie socjalne, a w szczególności:

1. mającym szczególnie niski dochód na członka rodziny,
2. posiadającym trudne warunki mieszkaniowe,
3. mającym dzieci, które ze względu na stan zdrowia wymagają specjalnej opieki lub leczenia, a także wychowującym dzieci całkowicie lub częściowo osierocone,
4. samotnie wychowującym dzieci,
5. posiadającym rodziny wielodzietne (troje i więcej dzieci),
6. zatrudnionym w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych,
7. najdłużej nie korzystającym ze świadczeń (dot. zapomóg i wypoczynku),
8. dotkniętym zdarzeniami losowymi.

### **Art. 42**

Świadczenie z Funduszu uzależnione od sytuacji materialnej może być udzielone osobie uprawnionej na podstawie wniosku zawierającego oświadczenie osoby uprawnionej dotyczące dochodu brutto na osobę w rodzinie z roku poprzedniego.

### **Art. 43**

Dochodem brutto na osobę w rodzinie jest kwota wynikająca z podzielenia rocznego dochodu brutto członków rodziny przez liczbę osób uprawnionych w tej rodzinie.

### **Art. 44**

W razie stwierdzenia, że osoba uprawniona złożyła nieprawdziwe oświadczenie o wysokości dochodu uprawniającego do dopłaty z Funduszu, przedłożyła sfałszowany dokument lub wykorzystwała przyznaną pomoc na cele niezgodne z jej przeznaczeniem, traci prawo do korzystania z Funduszu przez kolejne dwa lata.

### **Art. 45**

Przy korzystaniu ze świadczeń Funduszu, współmałżonkowie zatrudnieni u pracodawcy rozpatrywani są oddzielnie i niezależnie.

### **Art. 46**

Indywidualne świadczenia z Funduszu nie są zależne od stażu pracy.

### **Art. 47**

Indywidualne świadczenia z Funduszu nie są obligatoryjne.

### **Art. 48**

Odwołania od decyzji w zakresie indywidualnych świadczeń z Funduszu, pracownicy, emeryci i renciści kierują do pracodawcy. Pracodawca rozpatruje odwołanie, po zasięgnięciu opinii Komisji.

## **3. Zapomogi**

### **Art. 49**

Kwoty na zapomogi ustalane są corocznie w rocznym planie działalności socjalnej oraz w preliminarzu wydatków.

#### **Art. 50**

Osoby uprawnione, które znalazły się w trudnej sytuacji materialnej, mogą otrzymywać bezzwrotną pomoc w postaci:

1. rzeczowej, np. odzieży, obuwia, opału, lekarstw, bonów towarowych itp.;
2. zapomogi gotówkowej.

#### **Art. 51**

Pomoc osobom uprawnionym udzielana może być na wniosek:

1. osoby uprawnionej;
2. komórki socjalnej;
3. organizacji związkowych;
4. przełożonych pracownika;
5. innych osób, organizacji lub instytucji społecznych.

#### **Art. 52**

Wnioski podlegają opisaniu przez komórkę socjalną (w szczególności w zakresie świadczeń udzielonych w okresie minionym) i zaopiniowaniu przez Komisję.

#### **Art. 53**

Opinia powinna uwzględniać sytuację życiową, materialną i rodzinną.

#### **Art. 54**

Decyzję o przyznaniu pomocy, jej wysokości i formie podejmuje pracodawca w oparciu o opinię Komisji.

### **4. Wypoczynek**

#### **Art. 55**

Kwoty na dofinansowanie wypoczynku ustalane są corocznie w rocznym planie działalności socjalnej oraz w preliminarzu.

#### **Art. 56**

Za wypoczynek dofinansowywany z Funduszu uważa się formy wymienione w rozdz. III, art. 25 ust. 1 i 2 niniejszego Regulaminu, udokumentowane i trwające nie mniej niż 7 kolejnych dni kalendarzowych.

#### **Art. 57**

Warunkiem wypłaty dofinansowania do innych form wypoczynku, wymienionych w rozdz. III, art. 25 ust. 3 Regulaminu, jest skorzystanie z wypoczynku, który powinien trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych. Ta forma wypoczynku nie wymaga udokumentowania.

#### **Art. 58**

Wysokość indywidualnego dofinansowania do wypoczynku uzależniona jest od wysokości dochodów na członka rodziny. Ustalane na każdy rok tabele dofinansowań stanowiąc będą integralną część planu działalności socjalnej.

#### **Art. 59**

Wybór miejsca, czasu i formy wypoczynku nie może mieć wpływu na wysokość indywidualnego dofinansowania.

#### **Art. 60**

Wnioski o dofinansowanie wypoczynku będą rozpatrywane i opiniowane przez Komisję.

#### **Art. 61**

Lista osób, które otrzymały dofinansowanie do wypoczynku podana będzie do wiadomości załogi nie później niż w ciągu 10 dni roboczych od dnia posiedzenia Komisji.

#### **Art. 62**

Przyznane dofinansowania osoba uprawniona może wykorzystać w dowolnym czasie, jednak nie później niż do dnia ustalenia preliminarza na następny rok.

#### **Art. 63**

Dofinansowanie przyznane i niewykorzystane z winy pracownika przepada.

#### **Art. 64**

Częstotliwość korzystania z dofinansowania do wypoczynku uzależniona jest od wysokości Funduszu przeznaczanego na ten cel i ilości złożonych wniosków.

### **5. Pomoc na cele mieszkaniowe i zdrowotne**

#### **Art. 65**

Corocznie wyodrębniane są w planie działalności socjalnej i preliminarzu kwoty przeznaczone na:

1. bezzwrotną pomoc na zmniejszenie wydatków mieszkaniowych;
2. pomoc mieszkaniową w formie pożyczek na warunkach określonych umową;
3. ratowanie zdrowia lub życia w formie pożyczek na warunkach określonych umową.

#### **Art. 66**

Wnioski o udzielenie pomocy na cele mieszkaniowe analizuje i opiniuje Komisja.

#### **Art. 67**

Pożyczki mogą być przeznaczone na:

1. uzupełnienie wkładu na mieszkanie spółdzielcze przydzielone na warunkach lokatorskiego lub własnościowego prawa do lokalu,
2. wkład budowlany do spółdzielni mieszkaniowej,
3. wkład budowlany w związku z przekształceniem spółdzielczego lokatorskiego prawa do zajmowanego lokalu na spółdzielcze własnościowe prawo do lokalu mieszkalnego,
4. zakup lokalu mieszkalnego, domu jednorodzinnego, prawa do domu jednorodzinnego w spółdzielni mieszkaniowej albo spółdzielczego własnościowego prawa do lokalu mieszkalnego,
5. budowę domu jednorodzinnego bądź lokalu stanowiącego odrębną nieruchomość, w tym uzupełnienie wkładu własnego na budowę,
6. pokrycie kosztów wykupu zajmowanego dotychczas lokalu mieszkalnego lub domu jednorodzinnego,
7. adaptację pomieszczeń na cele mieszkaniowe oraz rozbudowę bądź nadbudowę budynku mieszkalnego, w tym adaptację dla potrzeb osób niepełnosprawnych,
8. kaucje i opłaty wymagane przy uzyskaniu i zamianie mieszkań pozostających w dyspozycji organów gminy i zakładów pracy oraz w domach będących w zarządzie innych podmiotów prawa,
9. remonty mieszkań lub domów jednorodzinnych,
10. cele zdrowotne.

#### **Art. 68**

Pracownik ubiegający się o uzyskanie pożyczki na cele mieszkaniowe powinien złożyć do Komisji wniosek o przyznanie pożyczki według załącznika do Regulaminu wraz z odpowiednim udokumentowaniem:

1. przy ubieganiu się o pożyczkę określoną w art. 67 ust. 1 - pismo ze spółdzielni mieszkaniowej o otrzymaniu przydziału,
2. przy ubieganiu się o pożyczkę określoną w art. 67 ust. 2 - umowa ze spółdzielnią mieszkaniową,
3. przy ubieganiu się o pożyczkę określoną w art. 67 ust. 3 - zaświadczenie ze spółdzielni mieszkaniowej o wysokości kosztów przekształcenia,
4. przy ubieganiu się o pożyczkę określoną w art. 67 ust. 4 - akt notarialny lub umowa przedwstępna,
5. przy ubieganiu się o pożyczkę określoną w art. 67 ust. 5 - kopia decyzji o pozwoleniu na budowę oraz kopia dziennika budowy w części potwierdzającej rozpoczęcie budowy,
6. przy ubieganiu się o pożyczkę określoną w art. 67 ust. 6 - zgoda właściciela, akt notarialny lub umowa,
7. przy ubieganiu się o pożyczkę określoną w art. 67 ust. 7 - wydane przez właściwy organ pozwolenia, zgoda właściciela, kopia dziennika budowy w części potwierdzającej rozpoczęcie budowy,
8. przy ubieganiu się o pożyczkę określoną w art. 67 ust. 8 - wydane przez właściwy organ zaświadczenie zawierające informację dotyczącą wysokości kaucji lub opłat,
9. przy ubieganiu się o pożyczkę określoną w art. 67 ust. 9 - wniosek o udzielenie pożyczki.

#### **Art. 69**

Pracownik ubiegający się o uzyskanie pożyczki w celu ratowania życia lub zdrowia powinien złożyć do Komisji wnioski o przyznanie pożyczki według załącznika do Regulaminu wraz z zaświadczeniem lekarskim, rachunkami za wykonanie badań, zabiegów, protez, indywidualnych aparatów medycznych lub zakup leków.

#### **Art. 70**

Wnioski o udzielenie pożyczki z Funduszu rozpatrywane są przez Komisję i zatwierdzone przez pracodawcę.

#### **Art. 71**

Po przydzieleniu pożyczki pracodawca spisuje z pracownikiem umowę według określonego wzoru, określając w niej zasady i warunki spłaty pożyczki.

#### **Art. 72**

Pożyczka musi być w umowie zabezpieczona poręczeniem co najmniej dwóch osób - pracowników ENEA.

#### **Art. 73**

W przypadku zawieszenia spłaty pożyczki za okres zawieszenia spłaty nie nalicza się odsetek.

#### **Art. 74**

W razie spłaty kwoty pożyczki w terminie wcześniejszym od określonego umową odsetki pobiera się wyłącznie za okres od dnia udzielenia pożyczki do dnia zakończenia spłaty.

#### **Art. 75**

Pomocy finansowej na cele mieszkaniowe i zdrowotne udziela się w formie pożyczek oprocentowanych w wysokości corocznie określonej w planie działalności socjalnej, a spłata udzielonej pożyczki powinna rozpocząć się nie później niż po upływie 3 miesięcy od chwili jej udzielenia.

#### **Art. 76**

Spłata pożyczki następuje na rachunek Funduszu prowadzony w Oddziale, z którego udzielono pożyczki.

#### **Art. 77**

W razie śmierci pożyczkobiorcy lub innych losowych przypadkach, pożyczki mogą być umarzone w całości lub w niespłaconej części.

#### **Art. 78**

Niespłacona pożyczka staje się natychmiast wymagalna w razie:

1. rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 Kodeksu pracy;
2. wypowiedzenia umowy o pracę z powodu nienależytego wywiązywania się pracownika z jego obowiązków;
3. rozwiązania stosunku pracy przez pracownika za wypowiedzeniem, z wyjątkiem przejścia na emeryturę.

#### **Art. 79**

W przypadku rozwiązania stosunku pracy z innych przyczyn spłata pożyczki następuje na warunkach określonych w umowie pożyczki.

#### **Art. 80**

W przypadku rozwiązania umowy o pracę z powodu likwidacji zakładu pracy lub innych przyczyn leżących po stronie pracodawcy, pracodawca może rozważyć możliwość umorzenia pożyczki.

#### **Art. 81**

Szczegółowe zasady udzielania pożyczek, w tym ich wysokość, częstotliwość ich udzielania, okresy spłaty, ustalane są w poszczególnych preliminarzach.

### **6. Inne świadczenia**

#### **Art. 82**

Kwoty przeznaczone na dofinansowanie działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, imprez okolicznościowych oraz na inne wydatki socjalne, ustalane będą corocznie w planie działalności socjalnej i preliminarzu.

#### **Art. 83**

Organizacje społeczne, związki zawodowe oraz komórki i jednostki organizacyjne, organizujące przedsięwzięcia, których zakres może być objęty finansowaniem z Funduszu mogą każdorazowo zwracać się do pracodawcy z wnioskiem o takowe dofinansowanie, po uprzednim umieszczeniu tych wydatków w planie działalności socjalnej i preliminarzu.



## ROZDZIAŁ VI

### Postanowienia końcowe

#### **Art. 84**

Pracownicy spółek, które zawarły umowę o prowadzenie wspólnej działalności socjalnej korzystają z Funduszu na zasadach określonych w niniejszym Regulaminie.

#### **Art. 85**

Za prowadzenie ewidencji świadczeń socjalnych dla wszystkich osób uprawnionych do korzystania z Funduszu odpowiadają pracodawcy.

#### **Art. 86**

Każdy uprawniony do korzystania z Funduszu ma prawo wglądu do swojej kartoteki.

#### **Art. 87**

Pracodawca sporządza sprawozdania rzeczowo-finansowe z realizacji planu Funduszu za okres 6 i 12 miesięcy, przedstawiając je Komisji.

#### **Art. 88**

Pracodawca sporządza coroczną analizę funkcjonowania obiektów socjalnych własnych i przekazanych innym podmiotom i przedstawia ją organizacjom związkowym w terminie do końca lutego za rok miniony.

#### **Art. 89**

Decyzje w sprawach nie objętych niniejszym Regulaminem, jak również wymagające indywidualnego rozpatrzenia i załatwienia podejmuje pracodawca w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi.

#### **Art. 90**

Pracownicy komórek organizacyjnych zajmujących się działalnością socjalną zobowiązani są do informowania ubiegających się o przyznanie świadczeń o sposobie załatwienia ich wniosków. Do udzielenia informacji upoważnieni są również członkowie Komisji.

## **CZEŚĆ III**

### **ZASADY ZASZEREGOWANIA I TARYFIKATOR KWALIFIKACYJNY DLA PRACOWNIKÓW ENEA S.A.**

#### **I. ZASADY ZASZEREGOWANIA DLA PRACOWNIKÓW ENEA S.A.**

##### **Art. 1**

Stanowiska pracowników i związane z tymi stanowiskami kategorie zaszeregowania oraz wymagane kwalifikacje określają tabele nr 1 i nr 2 do niniejszych zasad.

##### **Art. 2**

Decyzje w zakresie ewentualnej konieczności wprowadzenia w taryfikatorze, o którym mowa w art. 1 nowych stanowisk pracy podejmują strony Układu.

##### **Art. 3**

Pracownikowi powierza się określone stanowisko pracy i przyznaje kategorię zaszeregowania zgodnie z taryfikatorem, o którym mowa w art. 1.

##### **Art. 4**

Docelowo Pracownik wykonujący pracę dwuzawodową spełniający pełne wymagania kwalifikacyjne dla danego stanowiska pracy oraz pracownik zatrudniony na stanowisku, na którym pracodawca wymaga dodatkowych specjalistycznych kwalifikacji lub uprawnień innych niż wymienionych w Załączniku nr 20 do Układu, powinien być zaszeregowany co najmniej w wysokości płacy średniej w kategorii przypisanej jego normalnemu zawodowi.

##### **Art. 5**

Brygadziści powinni być zaszeregowani o jedną kategorię wyżej od kategorii przysługującej na zajmowanym stanowisku. Osoby, których zakres obowiązków obejmuje stałe zastępstwo dyrektora lub kierownika mogą być zaszeregowane o jedną kategorię wyżej w stosunku do kategorii przysługującej tej osobie na zajmowanym stanowisku.

##### **Art. 6**

Pracownicy, którzy w momencie wprowadzenia niniejszych zasad nie posiadają kwalifikacji w zakresie wykształcenia wymaganego na zajmowanym stanowisku, mogą być zwolnieni od posiadania tego wykształcenia przez pracodawcę:

1. na określony czas, jeśli zobowiążą się do uzupełnienia wykształcenia w określonym terminie;
2. całkowicie, jeśli mają wieloletni staż pracy i uzyskali pozytywną ocenę swej pracy dokonaną przez bezpośredniego przełożonego.

##### **Art. 7**

Pracownik zwolniony od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia nie może obejmować wyższego stanowiska pracy.

##### **Art. 8**

Ustalenie kategorii zaszeregowania odbywa się zgodnie z zasadą, że każdemu stanowisku pracy odpowiada jedna kategoria zaszeregowania.

##### **Art. 9**

1. Z pracownikami przyjmowanymi do pracy należy zawierać umowę o pracę na czas określony, za wyjątkiem przyjmowanych w przypadkach szczególnie uzasadnionych potrzebami pracodawcy.
2. Umowa na czas określony z pracownikiem przyjmowanym z zamiarem zatrudnienia go na czas nieokreślony nie może być ponawiana po wygaśnięciu okresu nią określonego.

##### **Art. 10**

Okres trwania umowy na czas określony wynosi od 3 do 12 miesięcy.

## II. TARYFIKATOR KWALIFIKACYJNY w ENEA S.A.

Grupa stanowisk	Kategoria zaszeregowania	Nazwa stanowiska
ZARZĄDZANIE	0	Dyrektor Departamentu Dyrektor Oddziału
	1	Dyrektor Zakładu
	2	Dyrektor Rejonu Doradca Zarządu Kierownik Biura Kierownik Oddziału
NADZÓR	3	Kierownik Wydziału Kierownik Referatu, Delegatury Doradca Dyrektora Departamentu lub Oddziału Radca Prawny Kierownik Działu Kierownik Biura Obsługi Klienta Kierownik Biura Sprzedaży Usług Dystrybucji
	4	Kierownik Zespołu Rewident Kontroli Wewnętrznej Kierownik Sekcji
	5	Koordinator ds. Administrator Systemów Informatycznych Starszy Specjalista ds. Starszy Inspektor ds. Pełnomocnik ds. Ochrony Informacji Niejawnych Dyspozytor Mocy Dyspozytor Ruchu Kierownik Posterunku Energetycznego
WYKONAWSTWO	6	Kierownik Pogotowia Energetycznego Kierownik Kancelarii Tajnej Starszy Mistrz ds. Inspektor ds. Specjalista ds.
	7	Dyspozytor Sieci nn Młodszy Specjalista ds. Mistrz ds. Starszy Elektromonter Automatyki, Telemechaniki i Zabezpieczeń Starszy Elektromonter Pogotowia Informatyk
	8	Dyżurny Stacji Elektromonter Automatyki, Telemechaniki i Zabezpieczeń Elektromonter Pogotowia Samodzielny Referent ds. Kasjer Starszy Elektromonter Sieciowy Starszy Elektromonter Urządzeń Specjalistycznych Magazynier
	9	Referent ds. Elektromonter Sieciowy Elektromonter Urządzeń Specjalistycznych Stażysta po szkole wyższej
	10	Kontroler Poboru Energii Robotnik Wykwalifikowany Mechanik Samochodowy Operator Sprzętu - Kierowca Kierowca pow. 3,5T Stażysta po szkole średniej
	11	Kierowca do 3,5 T Stażysta po szkole zawodowej
POMOCNICZE	12	Robotnik

## III. WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE w ENEA S.A.

GRUPA STANOWISK	NAZWA STANOWISKA	WYMAGANE WYKSZTAŁCENIE
<b>ZARZĄDZANIE</b>	Dyrektor Departamentu	wyższe
	Dyrektor Oddziału	wyższe
	Dyrektor Zakładu	wyższe
	Kierownik Biura	wyższe
	Dyrektor Rejonu	wyższe
	Doradca Zarządu	wyższe
	Kierownik Oddziału	wyższe
<b>NADZÓR</b>	Kierownik Wydziału	wyższe
	Kierownik Referatu	wyższe
	Kierownik Delegatury	wyższe
	Doradca Dyrektora Departamentu lub Oddziału	wyższe
	Radca Prawny	wyższe
	Rewident Kontroli Wewnętrznej	wyższe
	Kierownik Działu	wyższe
	Kierownik Biura Obsługi Klienta	wyższe
	Kierownik Biura Sprzedaży Usług Dystrybucji	wyższe
	Kierownik Zespołu	wyższe
	Kierownik Sekcji	wyższe
	Pełnomocnik ds. Ochrony Informacji Niejawnych	wyższe
	Administrator Systemów Informatycznych	wyższe
	Starszy Specjalista ds.	wyższe
	Starszy Inspektor ds.	wyższe
	Koordynator ds.	wyższe lub średnie
	Dyspozytor Mocy	wyższe, lub średnie
	Dyspozytor Ruchu	wyższe, lub średnie
	Kierownik Posterunku Energetycznego	wyższe, lub średnie
	Kierownik Pogotowia Energetycznego	wyższe, lub średnie
	Kierownik Kancelarii Tajnej	wyższe, lub średnie
	Starszy Mistrz ds.	wyższe, lub średnie
	Inspektor ds.	wyższe, lub średnie
Specjalista ds.	wyższe	
Dyspozytor Sieci nn	średnie, lub zawodowe	
Młodszy Specjalista ds.	wyższe, lub średnie	
Mistrz ds.	wyższe, lub średnie	
Starszy Elektromonter Automatyki, Telemekhaniki i Zabezpieczeń	średnie, lub zawodowe	
Starszy Elektromonter Pogotowia	średnie, lub zawodowe	
Informatyk	wyższe, lub średnie	
Dyżurny Stacji	średnie, lub zawodowe	
Elektromonter Automatyki, Telemekhaniki i Zabezpieczeń	średnie, lub zawodowe	
Elektromonter Pogotowia	średnie, lub zawodowe	
Samodzielny Referent ds.	średnie	
Kasjer	średnie	
Starszy Elektromonter Sieciowy	średnie, lub zawodowe	
Starszy Elektromonter Urządzeń Specjalistycznych	średnie, lub zawodowe	
Magazynier	średnie, lub zawodowe	
Referent ds.	średnie	
Elektromonter Sieciowy	średnie, lub zawodowe	
Elektromonter Urządzeń Specjalistycznych	średnie, lub zawodowe	
Stażysta po szkole wyższej	wyższe	
Kontroler Poboru Energii	średnie, lub zawodowe	
Robotnik Wykwalifikowany	zawodowe	
Mechanik Samochodowy	zawodowe	
Operator Sprzętu -Kierowca	zawodowe	
Kierowca pow. 3,5T	podstawowe	
Stażysta po szkole średniej	średnie	
Kierowca do 3,5T	podstawowe	
Stażysta po szkole zawodowej	zawodowe	
<b>POMOCNICZE</b>	Robotnik	podstawowe

Oprócz kryterium wykształcenia wymienionego w powyższej tabeli - dla stanowisk wymagających specjalistycznych kwalifikacji w zakresie dozoru i eksploatacji stosuje się zasady określone w Załączniku nr 20 do Układu.