



2002 -12- 20

Warszawa.

**MINISTER
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ**

Jerzy Hausner

DDS/MK/UZP-524/3015/02

Zarząd Związku Pracodawców Kolejowych w Warszawie
Rada Krajowa Federacji Związków Zawodowych Pracowników PKP w Warszawie
Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” w Gdańsku
Rada Krajowa Związku Zawodowego Maszynistów Kolejowych w Polsce w Warszawie
Rada Główna Federacji Związków Zawodowych Pracowników Automatyki i Telekomunikacji PKP w Warszawie
Rada Krajowa Związku Zawodowego Dyżurnych Ruchu PKP w Warszawie
Zarząd Krajowy Związku Zawodowego Pracowników Warsztatowych w Warszawie
Rada Główna Związku Zawodowego Dyspozytorów PKP w Warszawie
Rada Krajowa Związku Zawodowego Drużyn Konduktorskich w RP w Warszawie
Zarząd Krajowy Międzyzakładowego Związku Zawodowego Rewidentów Taboru w Katowicach
Zarząd Krajowy NSZZ Pracowników Służby Drogowej PKP w Szczecinie
Zarząd Główny Ogólnopolskiego Międzyzakładowego Związku Zawodowego Straży Ochrony Kolei w Warszawie
Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność 80” w Warszawie
Zarząd Główny Związku Zawodowego Administracji PKP w Katowicach
Rada Krajowa Federacji Związków Zawodowych Maszynistów Kolejowych we Wrocławiu
Zarząd Krajowy NSZZ Służby Wagonów PKP w Skarżysku-Kamiennej
Zarząd Główny Krajowego Związku Zawodowego Pracowników FMIS-PKP w Serocku
Prezydium Rady Krajowej
Autonomicznych Związków Zawodowych Transportu Kolejowego w Słupsku
Komisja Krajowa Federacji Regionów i Komisji Zakładowych „Solidarność 80” w Tychach
Rada Krajowa Związku Zawodowego Dyżurnych Ruchu w Żarach
Międzyzakładowa Komisja Międzyzakładowego „Wolnego Związku Zawodowego Kolejarzy” w Kędzierzynie Koźlu

Uprzejmie zawiadamiam, że przesłany przy wniosku z dnia 16 grudnia 2002 r

**PONADZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY
DLA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH PRZEZ PRACODAWCÓW ZRZESZONYCH
W ZWIĄZKU PRACODAWCÓW KOLEJOWYCH**

ZAWARTY W DNIU 02 GRUDNIA 2002 R.
w Warszawie

został wpisany do Rejestru Ponadzakładowych Układów Zbiorowych Pracy
w dniu 20 grudnia 2002 r.
Karta Rejestru Układu: U-CLIV.

Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy
dla
Pracowników Zatrudnionych przez Pracodawców
Zrzeszonych
w
Związku Pracodawców Kolejowych



MINISTER PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Wpisano do Rejestru
Ponadzakładowych Układów Zbiorowych Pracy

KARTA REJESTROWA UKŁADU

w dniu 20. 12. 2002

Nr: U - **CLIV**

PUZP dla Prac. Zatr. przez Pracodawców

Zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych

zawarty w dniu 02. 12. 2002

obowiązujący od dnia 01. 01. 2003

MINISTER
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Jerzy Hausman
(podpis osoby rejestrującej)

Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy
dla
Pracowników Zatrudnionych przez Pracodawców Zrzeszonych
w
Związku Pracodawców Kolejowych
zawarty w dniu 2 grudnia 2002 r.
w Warszawie

pomiędzy

Zarządem Związku Pracodawców Kolejowych z siedzibą w Warszawie,
ul. Grójecka 17, 02-021 Warszawa

a

1. Radą Krajową Federacji Związków Zawodowych Pracowników Polskich Kolei Państwowych z siedzibą w Warszawie, ul. Stefana Jaracza 2, 00-378 Warszawa;
2. Komisją Krajową Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” z siedzibą w Gdańsku, ul. Wały Piastowskie 21, 80-855 Gdańsk;
3. Radą Krajową Związku Zawodowego Maszynistów Kolejowych w Polsce z siedzibą w Warszawie, ul. Targowa 74, 03-734 Warszawa;
4. Radą Główną Federacji Związków Zawodowych Pracowników Automatyki i Telekomunikacji Polskich Kolei Państwowych z siedzibą w Warszawie, ul. Targowa 74, 03-734 Warszawa;
5. Radą Krajową Związku Zawodowego Dyżurnych Ruchu Polskich Kolei Państwowych z siedzibą w Warszawie, ul. Targowa 74, 03-734 Warszawa;
6. Zarządem Krajowym Związku Zawodowego Pracowników Warsztatowych z siedzibą w Warszawie, ul. Targowa 74, 03-734 Warszawa;
7. Radą Główną Związku Zawodowego Dyspozytorów Polskich Kolei Państwowych z siedzibą w Warszawie, ul. Targowa 74, 03-734 Warszawa;
8. Radą Krajową Związku Zawodowego Drużyn Konduktorskich w Rzeczpospolitej Polskiej z siedzibą w Warszawie, ul. Targowa 74, 03-734 Warszawa;

9. Zarządem Krajowym Międzyzakładowego Związku Zawodowego Rewidentów Taboru z siedzibą w Katowicach, Al. Roździeńskiego 1, 40-202 Katowice;
10. Zarządem Krajowym Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Pracowników Służby Drogowej Polskich Kolei Państwowych z siedzibą w Szczecinie, ul. Korzeniowskiego 1, 70-211 Szczecin;
11. Zarządem Głównym Ogólnopolskiego Międzyzakładowego Związku Zawodowego Straży Ochrony Kolei z siedzibą w Warszawie, ul. Targowa 74, 03-734 Warszawa;
12. Komisją Krajową Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność- 80” z siedzibą w Warszawie, ul. Piękna 22, lok. 8, 00-549 Warszawa;
13. Zarządem Głównym Związku Zawodowego Administracji Polskich Kolei Państwowych z siedzibą w Katowicach, Al. Roździeńskiego 1, 40-202 Katowice;
14. Radą Krajową Federacji Związków Zawodowych Maszynistów Kolejowych z siedzibą we Wrocławiu, ul. Paczkowska 26, 50-503 Wrocław;
15. Zarządem Krajowym NSZZ Służby Wagonów PKP z siedzibą w Skarżysku Kamiennej, ul. Piękna 27, 26-110 Skarżysko Kamienna;
16. Zarządem Głównym Krajowego Związku Zawodowego Pracowników FMIS – PKP z siedzibą w Serocku, ul. Jachranka, 05-140 Serock;
17. Prezydium Rady Krajowej Autonomicznych Związków Zawodowych Transportu Kolejowego z siedzibą w Słupsku, ul. Kołłątaja 32, 76-200 Słupsk;
18. Komisją Krajową Federacji Regionów i Komisji Zakładowych „Solidarność 80” z siedzibą w Tychach, ul. Grota Roweckiego 42/29, 72-602 Tychy;
19. Radą Krajową Związku Zawodowego Dyżurnych Ruchu z siedzibą w Żarach, ul. Długosza 1, 68-200 Żary;
20. Międzyzakładową Komisją Międzyzakładowego "Wolnego Związku Zawodowego Kolejarzy" z siedzibą w Kędzierzynie Koźlu, ul. Dworcowa 1, 47-220 Kędzierzyn Koźle.

Strony zawierają Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez Pracodawców Zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych w celu unormowania treści stosunków pracy, zgodnie z przepisami prawa obowiązującego w Rzeczypospolitej Polskiej u pracodawców będących członkami Związku Pracodawców Kolejowych

Strony wyrażają przekonanie, że postanowienia Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez Pracodawców Zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych:

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

SPIS TREŚCI

	Strona
Rozdział I	Postanowienia ogólne 5
Rozdział II	Stosunek pracy 6
Rozdział III	Obowiązki pracodawcy i pracownika 8
Rozdział IV	Zasady wynagradzania pracowników i inne świadczenia 10
Rozdział V	Odpowiedzialność materialna pracowników..... 14
Rozdział VI	Szkolenie i doskonalenie zawodowe..... 15
Rozdział VII	Nagrody i wyróżnienia 16
Rozdział VIII	Czas pracy 17
Rozdział IX	Urlopy wypoczynkowe 22
Rozdział X	Bezpieczeństwo i higiena pracy 23
Rozdział XI	Działalność socjalna 26
Rozdział XII	Uprawnienia do kolejowych świadczeń przejazdowych 27
Rozdział XIII	Wzajemne zobowiązania stron Układu..... 31
Rozdział XIV	Postanowienia przejściowe i końcowe 32
Załącznik nr 1	Wykaz pracodawców zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych 38
Załącznik nr 2	Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta oraz dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej 40
Załącznik nr 3	Dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych 41
Załącznik nr 4	Dodatek wyrównawczy 42
Załącznik nr 5	Dodatek za jednoosobową obsługę trakcyjną 43
Załącznik nr 6	Dodatek za staż pracy 44
Załącznik nr 7	Deputat węglowy 45
Załącznik nr 8	Nagrody jubileuszowe 46
Załącznik nr 9	Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną 48
Załącznik nr 10	Odprawa rentowa lub emerytalna 49

ROZDZIAŁ I

Postanowienia ogólne

§ 1

1. Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez Pracodawców Zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych, zwany dalej „Układem”, stosuje się do pracowników zatrudnionych u pracodawców zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych, z zastrzeżeniem ust. 2 - 3.
2. Układu nie stosuje się do członków zarządów pracodawców, z wyjątkiem § 19, § 21, rozdz. IX, rozdz. XI – XII oraz załączników nr 8 i 10.
3. Do kierujących jednostkami organizacyjnymi pracodawcy nie stosuje się postanowień § 6, § 11 - 21, § 23 - 25.
4. Wykaz pracodawców, zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych, określa załącznik nr 1 do Układu.
5. W zakresie ustalonym Układem, jego postanowienia mają zastosowanie do:
 - a) pracowników byłego przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe”,
 - b) pracowników, z którymi stosunek pracy ustał u pracodawców, określonych w ust. 4, w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
 - c) pracowników, z którymi stosunek pracy ustał u pracodawców, określonych w ust. 4, i pobierających świadczenie przedemerytalne,
 - d) członków rodzin osób, o których mowa w pkt. a – c.

§ 2

Ilekroć w Układzie jest mowa o:

- 1) „pracodawcy” lub „pracodawcach” – należy przez to rozumieć pracodawcę lub pracodawców, o których mowa w § 1 w ust. 4,
- 2) „pracy na kolei” – należy przez to rozumieć:
 - a) okresy pracy u pracodawcy,
 - b) poprzednie okresy pracy u pozostałych pracodawców,
 - c) okresy pracy w jednostkach organizacyjnych byłego przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe”,
 - d) inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze,
- 3) „najniższym wynagrodzeniu” - należy przez to rozumieć minimalne wynagrodzenie za pracę określone w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679),
- 4) „odrębnych przepisach” - należy przez to rozumieć ustawowe przepisy prawa pracy oraz akty wykonawcze wydane na ich podstawie, a także wydane przez pracodawców postanowienia aktów wewnętrznych.

ROZDZIAŁ II

Stosunek pracy

§ 3

1. Stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę według zasad określonych przepisami Kodeksu pracy.
2. Umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie, z wyraźnym określeniem rodzaju i warunków umowy, a w szczególności powinna określać:
 - 1) rodzaj pracy i miejsce jej wykonywania oraz termin rozpoczęcia pracy,
 - 2) wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy.
3. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta na piśmie, pracodawca powinien niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy, potwierdzić pracownikowi na piśmie rodzaj umowy i jej warunki.

§ 4

Ustanie stosunku pracy następuje w drodze jego rozwiązania lub wygaśnięcia, w przypadkach określonych w Kodeksie pracy.

§ 5

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

§ 6

1. Jeżeli rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nie określony następuje z przyczyn leżących po stronie pracodawcy i dotyczy liczby pracowników, o której mowa w art. 1 w ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.), to okres wypowiedzenia wynosi:
 - 1) 4 miesiące - jeżeli pracownik był zatrudniony na kolei, w rozumieniu § 2 pkt. 2, na stanowisku związanym z prowadzeniem i utrzymaniem ruchu kolejowego, nieprzerwanie co najmniej ostatnie 15 lat,

- 2) 6 miesięcy - bez względu na zajmowane stanowisko, jeżeli pracownik był zatrudniony na kolei, w rozumieniu § 2 pkt. 2, nieprzerwanie co najmniej ostatnie 20 lat.
2. Pracodawca może skrócić okres wypowiedzenia, o którym mowa w ust.1, co najmniej do odpowiedniego wymiaru określonego w Kodeksie pracy, o ile nie ustalono wcześniejszego terminu rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 36 § 6 Kodeksu pracy, wypłacając pracownikowi odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia, z zastrzeżeniem ust. 3.
3. Na pisemny wniosek pracownika pracodawca obowiązany jest skrócić okres wypowiedzenia, o którym mowa w ust. 1, do wymiaru określonego przez wnioskodawcę, najwyżej jednak do jednego miesiąca; w takim przypadku pracownikowi nie przysługuje odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia. Ustalenie okresu wypowiedzenia krótszego niż jeden miesiąc wymaga porozumienia stron stosunku pracy.

§ 7

1. Pierwszeństwo w przyjęciu do pracy ma osoba uprzednio zwolniona z pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, jeżeli wystąpi z wnioskiem o zatrudnienie nie później niż w ciągu osiemnastu miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy.
2. Pierwszeństwo w przyjęciu do pracy mają ponadto absolwenci szkół i kierunków o profilu kolejowym.

§ 8

W razie ustalenia przez sąd prawomocnym wyrokiem, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w sposób niezgodny z prawem, pracownikowi - niezależnie od uprawnień wynikających z Kodeksu pracy - przysługuje dodatkowe odszkodowanie w wysokości miesięcznego przeciętnego wynagrodzenia u pracodawcy, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.

ROZDZIAŁ III

Obowiązki pracodawcy i pracownika

§ 9

1. Podstawowe obowiązki pracodawcy są określone w przepisach Kodeksu pracy.
2. Pracownik pełniący funkcję osoby kierującej pracownikami obowiązany jest w szczególności:
 - 1) w ramach swych kompetencji wypełniać sumiennie wszelkie obowiązki pracodawcy wobec podległych mu pracowników, szanować ich godność i respektować ich uprawnienia oraz dawać podwładnym przykład wzorowego pełnienia obowiązków pracowniczych,
 - 2) prawidłowo organizować pracę, przestrzegać ustalonych rozkładów czasu pracy,
 - 3) udostępniać lub przekazywać pracownikowi, gdy przepisy odrębne tak stanowią - za pisemnym potwierdzeniem - obowiązujące przepisy na danym stanowisku pracy i zaznajamiać go z nimi,
 - 4) pisemnie określić zakres obowiązków, w sytuacji gdy nie wynika to z obowiązujących przepisów,
 - 5) utrzymywać porządek w kierowanej lub nadzorowanej przez siebie jednostce organizacyjnej, komórce lub zespole, a w przypadku jego naruszenia - zabezpieczać niezbędne dowody przewinienia,
 - 6) wyróżniać i nagradzać pracowników w miarę ich zasług zawodowych.
3. Osoba kierująca pracownikami ponosi odpowiedzialność pracowniczą za celowość i słuszność wydawanych przez siebie poleceń i decyzji.

§ 10

1. Podstawowe obowiązki pracownika określone są w Kodeksie pracy oraz w umowie o pracę.
2. Pracownik obowiązany jest w szczególności:
 - 1) zapoznać się i przestrzegać przepisów obowiązujących na danym stanowisku pracy,
 - 2) zapobiegać wszystkiemu, co zagraża: bezpieczeństwu ruchu kolejowego, bezpieczeństwu ludzi, mienia pracodawcy lub powierzonego do przewozu,
 - 3) zachowywać się uprzejmie w stosunku do osób korzystających z usług kolei, a w razie potrzeby służyć im radą i pomocą, w zakresie wykonywanych czynności na danym stanowisku pracy,
 - 4) zgłaszać się do pracy punktualnie oraz w stanie umożliwiającym należyte jej wykonywanie,
 - 5) dbać o podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz uzupełniać je w terminie i w sposób ustalony odrębnymi przepisami,

- 6) niezwłocznie zawiadomić osobę bezpośrednio kierującą pracownikami o każdej przeszkodzie uniemożliwiającej mu stawienie się do pracy lub jej wykonywanie, a wymagane dowody usprawiedliwiające nieobecności w pracy przedłożyć w terminach ustalonych przepisami,
- 7) informować osobę kierującą pracownikami o aktualnym miejscu zameldowania i adresie do korespondencji,
- 8) poddawać się badaniom lekarskim w przypadkach określonych odrębnymi przepisami.

ROZDZIAŁ IV

Zasady wynagradzania pracowników i inne świadczenia

§ 11

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

§ 12

Zasady wynagradzania powinny sprzyjać:

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

§ 13

1. Pracownikowi przysługuje za wykonaną pracę miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, wynikające z jego kategorii zaszeregowania i stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadającej tej kategorii oraz inne składniki wynagrodzenia, określone w Układzie, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Kierownicy komórek organizacyjnych i ich zastępcy oraz pracownicy zatrudnieni na stanowiskach samodzielnych w centralach pracodawców mogą mieć przyznane wynagrodzenie wg zasad określonych w odrębnych przepisach. W tym przypadku nie stosuje się postanowień § 14 – 21, § 23 – 25. Wykaz stanowisk samodzielnych określają odrębne przepisy.

§ 14

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

§ 15

Stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego ustala się w tabeli stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, która powinna uwzględniać zasadę, że rozpiętość stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, wyrażona stosunkiem stawki w najwyższej kategorii zaszeregowania do stawki w kategorii najniższej nie może być niższa niż 3 : 1.

§ 16

Pracownikowi przysługuje dodatek:

- 1) za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta oraz dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej - wg zasad określonych w załączniku nr 2 do Układu,
- 2) za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych - wg zasad określonych w załączniku nr 3 do Układu,
- 3) wyrównawczy - wg zasad określonych w załączniku nr 4 do Układu,
- 4) za jednoosobową obsługę trakcyjną - wg zasad określonych w załączniku nr 5 do Układu,
- 5) za staż pracy - wg zasad określonych w załączniku nr 6 do Układu.

§ 17

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

§ 18

Pracownikowi przysługuje deputat węglowy, wg zasad określonych w załączniku nr 7 do Układu.

§ 19

Za długoletnią pracę na kolei pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa, wg zasad określonych w załączniku nr 8 do Układu.

§ 20

Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości określonej w załączniku nr 9 do Układu.

§ 21

Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości określonej w załączniku nr 10 do Układu.

§ 22

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

§ 23

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

§ 24

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

§ 25

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

§ 26

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

§ 27

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

§ 28

1. Pracownik otrzymuje wynagrodzenie płatne jednorazowo z dołu 10 dnia każdego miesiąca następującego po miesiącu, za który przysługuje to wynagrodzenie.
2. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.

ROZDZIAŁ V

Odpowiedzialność materialna pracowników

§ 29

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

ROZDZIAŁ VI

Szkolenie i doskonalenie zawodowe

§ 30

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

§ 31

Pracodawca nie może dopuścić pracownika do samodzielnego wykonywania pracy, szczególnie na stanowiskach związanych z ruchem pociągów, bez uzyskania przez niego uprawnień potwierdzonych odpowiednim dokumentem.

§ 32

1. Pracodawca, stosownie do swoich potrzeb, ułatwia pracownikom uzupełnienie, podnoszenie i zdobywanie nowych kwalifikacji zawodowych.
2. Formy i zakres pomocy oraz ułatwień dla pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe, określają odrębne przepisy, z zastrzeżeniem § 34.

§ 33

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

§ 34

1. Pracownikowi skierowanemu na szkolenie zawodowe pracodawca pokrywa koszty szkolenia oraz może pokryć, w całości lub w części, inne koszty związane ze szkoleniem pracownika.
2. Pracownik, o którym mowa w ust. 1, zachowuje, za czas nieobecności w pracy, prawo do wynagrodzenia obliczonego jak za urlop wypoczynkowy.
3. Pracodawca może zobowiązać pracownika, o którym mowa w ust. 1, do przepracowania określonego czasu po ukończeniu szkolenia, na zasadach określonych w zawartej z pracownikiem umowie.

ROZDZIAŁ VII

Nagrody i wyróżnienia

§ 35

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

§ 36

1. Pracownikowi wyróżnionemu odznaczeniem państwowym lub odznaką honorową, o których mowa w § 35 w ust. 1, przysługuje nagroda pieniężna w wysokości 50 % miesięcznego przeciętnego wynagrodzenia u pracodawcy w roku poprzedzającym rok, w którym przyznano odznaczenie lub odznakę, z zastrzeżeniem ust. 2 - 3.
2. Pracownikowi, wyróżnionemu wielokrotnie w danym roku kalendarzowym przysługuje nagroda pieniężna tylko z jednego tytułu.
3. Nagroda pieniężna wypłacana jest przez pracodawcę, który był wnioskodawcą wyróżnienia lub akceptował wniosek o wyróżnienie, z zastrzeżeniem ust. 4.
4. Jeżeli pracownik w dniu przyznania wyróżnienia pozostaje w stosunku pracy u nowego pracodawcy, nagroda pieniężna wypłacana jest przez tego pracodawcę.

ROZDZIAŁ VIII

Czas pracy

§ 37

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.
2. Sposób potwierdzania zgłaszania się do pracy oraz jej zakończenia ustala pracodawca według zasad określonych w odrębnych przepisach.
3. Do czasu pracy pracownika zalicza się również okresy:
 - 1) badań lekarskich zleconych przez pracodawcę,
 - 2) szkoleń i egzaminów wymaganych do kontynuowania pracy na zajmowanym stanowisku,
 - 3) oczekiwania drużyn pociągowych po zakończeniu wszystkich czynności związanych ze zdaniem pociągu lub pojazdu trakcyjnego w stacji zwrotnej lub zwrotnym zakładzie taboru, łącznie z okresem jazdy w charakterze pasażera do stałego miejsca pracy określonego w umowie o pracę,
 - 4) udziału pracownika w postępowaniu wyjaśniającym, prowadzonym przez pracodawcę,

z tym, że w przypadkach, o których mowa w pkt. 1 - 2 i w pkt. 4, z uwzględnieniem odpowiednio postanowień § 26- 27 i § 34.

§ 38

1. Czas pracy pracowników wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w miesięcznym okresie rozliczeniowym, z zastrzeżeniem postanowień ust. 2 - 3 oraz § 41 i § 46.
2. Czas pracy pracowników drużyn trakcyjnych, w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie może przekraczać przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy i 170 godzin miesięcznie oraz do 12 godzin podczas zmiany.
3. Czas pracy kierowców określa ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. nr 123, poz. 1354 ze zm.).

§ 39

W stosunku do pracowników stosuje się następujące systemy czasu pracy:

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

§ 40

System równoważnych norm czasu pracy może być stosowany na stanowiskach i posterunkach związanych z prowadzeniem ruchu pociągów, wykonywaniem pracy handlowo-przewozowej, naprawami i utrzymaniem taboru kolejowego, obiektów i budowli kolejowych, nawierzchni kolejowej, w straży ochrony kolei oraz w innych przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją.

§ 41

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

§ 42

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

§ 43

1. Pracownicy wykonują pracę według ustalonych rozkładów czasu pracy.
2. Rozkład czasu pracy powinien określać w szczególności:
 - 1) godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy,
 - 2) liczbę zmian,
 - 3) czas pracy dla każdej zmiany w poszczególnych dobach,
 - 4) dni wolne od pracy, o których mowa w § 41 w ust. 2,
 - 5) dni wolne od pracy wynikające z pięciodniowego tygodnia pracy,
 - 6) wymiar czasu pracy w okresie rozliczeniowym,
 - 7) czas badań lekarskich zleconych przez pracodawcę,
 - 8) czas obowiązkowych szkoleń i egzaminów.
3. Pracownikom zatrudnionym w systemie równoważnych norm czasu pracy, rozkład czasu pracy podawany jest do wiadomości w sposób określony przez pracodawcę, najpóźniej na 3 dni przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego.

§ 44

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

§ 45

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

§ 46

1. W systemie równoważnych norm czasu pracy okresem rozliczeniowym jest miesiąc kalendarzowy.
2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, po wyrażeniu na to zgody przez zakładową organizację związkową, a jeżeli taka organizacja nie działa u pracodawcy - po uprzednim zawiadomieniu właściwego inspektora pracy - okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do trzech miesięcy.
3. W trybie określonym w ust. 2 okres rozliczeniowy – przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych – może być przedłużony do sześciu miesięcy.
4. U pracodawcy mogą być stosowane różne okresy rozliczeniowe dla różnych grup pracowników.

§ 47

1. Wymiar czasu pracy dla okresu rozliczeniowego ustala się mnożąc 8 godzin przez liczbę dni roboczych, z wyłączeniem dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy przypadających w tym okresie, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Z wymiaru czasu pracy, o którym mowa w ust.1, wyłącza się dzień 25 listopada - Święto Kolejarza.
3. Wymiar czasu pracy, o którym mowa w ust. 1 - 2, ulega obniżeniu w okresie rozliczeniowym o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy przypadającą do przepracowania w okresie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy.

§ 48

1. Godziny przepracowane ponad przeciętną, tygodniową normę czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym lub normę dobową, stanowią pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w przypadkach określonych w Kodeksie pracy.
2. W razie rozwiązania umowy o pracę przed upływem okresu rozliczeniowego, pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia, obliczonego jak za pracę w godzinach nadliczbowych - z zastrzeżeniem ust. 1 - za czas przepracowany od początku okresu rozliczeniowego do dnia rozwiązania umowy o pracę.
3. Za początek każdej doby przyjmuje się godzinę rozpoczęcia pracy zgodnie z rozkładem czasu pracy.

4. Zmianę rozpoczynającą się w jednym dniu kalendarzowym, a kończącą się w następnym dniu kalendarzowym, zalicza się do dnia początku tej zmiany.

§ 49

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

§ 50

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

§ 51

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

ROZDZIAŁ IX

Urlopy wypoczynkowe

§ 52

1. Pracownicy mają prawo do urlopu wypoczynkowego na zasadach określonych przepisami Kodeksu pracy.
2. W roku kalendarzowym, w którym rozwiązanie stosunku pracy następuje w związku z nabyciem uprawnień emerytalnych lub przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi przysługuje urlop wypoczynkowy w pełnym wymiarze, niezależnie od daty rozwiązania stosunku pracy.

ROZDZIAŁ X

Bezpieczeństwo i higiena pracy

§ 53

Pracodawca zapewnia pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy, na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§ 54

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

§ 55

1. Pracodawca prowadzący działalność, która stwarza możliwość wystąpienia nagłego niebezpieczeństwa dla zdrowia lub życia pracowników, jest obowiązany podejmować działania zapobiegające takiemu niebezpieczeństwu, określone w odrębnych przepisach.
2. Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby prace, przy których istnieje możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego, były wykonywane przez co najmniej dwie osoby, w celu zapewnienia asekuracji.
3. Rodzaje prac, o których mowa w ust. 2, określa pracodawca z uwzględnieniem prac określonych w odrębnych przepisach.
4. Pracodawca jest obowiązany informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniem.

§ 56

1. Pracodawca jest obowiązany stosować środki zapobiegające chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą.
2. Pracodawca jest obowiązany kierować pracowników na badania lekarskie w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej. Rodzaje badań, terminy ich przeprowadzania oraz uprawnienia pracowników regulują odrębne przepisy.

3. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom dostęp do zestawów pierwszej pomocy i bieżąco uzupełniać ich wyposażenie. Liczba, usytuowanie i wyposażenie zestawów powinno być ustalone w porozumieniu z lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami.
4. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych, nieodpłatnie, odpowiednie posiłki i napoje, jeżeli jest to niezbędne ze względów profilaktycznych na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§ 57

1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie.
2. Szczegółowe zasady szkolenia pracowników z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, określają odrębne przepisy.
3. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za właściwy poziom i prawidłowy przebieg szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 58

1. Pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz informować go o sposobie posługiwania się tymi środkami.
2. Rodzaje środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego ustala pracodawca na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§ 59

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

§ 60

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

§ 61

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

§ 62

Pracodawca powołuje komisję bezpieczeństwa i higieny pracy na zasadach określonych w Kodeksie pracy.

§ 63

Organizację i zakres działania u pracodawcy społecznej inspekcji pracy regulują odrębne przepisy.

ROZDZIAŁ XI

Działalność socjalna

§ 64

Pracodawca tworzy zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, z uwzględnieniem § 65 i gospodaruje jego środkami według zasad określonych w ustawie z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335 ze zm.).

§ 65

Pracodawca dokonuje zwiększenia funduszu, o którym mowa w art. 5 w ust. 5 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

ROZDZIAŁ XII

Uprawnienia do kolejowych świadczeń przejazdowych

§ 66

Pracodawca jest obowiązany wykupić uprawnienia do ulgowych świadczeń przejazdowych dla pracowników zatrudnionych:

- 1) na czas nieokreślony, co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy,
- 2) na czas określony, nie krótszy niż 12 miesięcy, co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy, przy czym każda następna umowa na czas określony uprawnia do ulgowych świadczeń przejazdowych.

§ 67

1. Pracodawca wykupuje uprawnienia do ulgowych świadczeń przejazdowych również dla następujących osób:
 - 1) emerytów pobierających emeryturę, o ile mają łącznie co najmniej 15 lat pracy na kolei przed dniem ustania stosunku pracy u pracodawcy w związku z przejściem na emeryturę,
 - 2) rencistów pobierających rentę, o ile mają łącznie co najmniej 15 lat pracy na kolei przed dniem ustania stosunku pracy u pracodawcy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy, lub bez względu na okres pracy na kolei, o ile renta przysługuje wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, powstałej w związku z pracą na kolei,
 - 3) rencistów rodzinnych pobierających rentę rodzinną po osobach, o których mowa w pkt. 1 - 2 i w § 66,
 - 4) członków rodzin:
 - a) dzieci własnych osób, o których mowa w pkt. 1 - 2 i w § 66 oraz dzieci przysposobionych przez te osoby lub ich współmałżonków, jak również pasierbów i dzieci przyjętych w ramach rodziny zastępczej, pozostających na utrzymaniu tych osób – do czasu ukończenia szkoły podstawowej, gimnazjum, szkoły ponadpodstawowej lub ponadgimnazjalnej – publicznej lub niepublicznej o uprawnieniach szkoły publicznej, nie dłużej niż do ukończenia 24 roku życia oraz studiuje w szkole wyższej, nie dłużej niż do ukończenia 26 roku życia,
 - b) współmałżonków osób, o których mowa w pkt. 1 - 2 i w § 66,

z zastrzeżeniem § 68.

2. Pracodawca nie wykupuje uprawnień do ulgowych świadczeń przejazdowych dla członków rodziny pracownika, który został zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu lub po tym dniu, jak również w przypadku ustania stosunku pracy z tym pracownikiem w związku z jego przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.

§ 68

Uprawnienia do ulgowych świadczeń przejazdowych wykupywane są przez pracodawcę na wniosek osoby wymienionej w § 66 i w § 67 w ust. 1 w pkt. 1 - 3, z tym że dla współmałżonka, o którym mowa w § 67 w ust. 1 w pkt. 4 w lit. b) – po uiszczeniu przez wnioskodawcę 50 % kwoty, za którą pracodawca wykupił to uprawnienie.

§ 69

1. Pracodawca wykupuje uprawnienia do ulgi:
 - 1) 99 % – dla osób wymienionych w § 66 oraz w § 67 w ust. 1 w pkt. 1-3,
 - 2) 80 % – dla osób wymienionych w § 67 w ust. 1 w pkt. 4,na zasadach, o których mowa w ust. 2 – 7.
2. Minimalna opłata za przejazd uiszczana przez osobę, dla której pracodawca wykupił uprawnienia do ulgi, nie może być niższa niż 50% ceny najtańszego biletu jednorazowego normalnego stosowanego przez danego przewoźnika w danej klasie i w danej kategorii pociągu.
3. Ulgowe świadczenia przejazdowe przysługują w klasie do której osoby, o których mowa w § 66 i w § 67 w ust. 1, były uprawnione przed dniem wejścia w życie Układu, wyłącznie w komunikacji krajowej – w pociągach uruchamianych przez PKP Przewozy Regionalne Sp. z o.o., PKP Intercity Sp. z o.o., PKP Szybka Kolej Miejska w Trójmieście Sp. z o.o. oraz PKP Warszawska Kolej Dojazdowa Sp. z o. o., zastrzeżeniem § 73 ust.1 i § 74.
4. W pociągach kategorii EuroCity uruchamianych przez PKP Intercity Sp. z o.o., uprawnienia do ulgowych świadczeń przejazdowych przysługują w klasie drugiej.
5. Na przejazd pociągiem EuroCity, InterCity, ekspresowym, lub innym objętym dopłatą, wymagane jest uiszczenie dopłaty określonej w taryfie, a na przejazd w wagonach sypialnych i z miejscami do leżenia – nabycie biletu na miejsce sypialne lub do leżenia. Przy rezerwacji miejsc w pociągach objętych rezerwacją uruchamianych przez PKP Przewozy Regionalne Sp. z o.o., wymagane jest uiszczenie opłaty rezerwacyjnej, przewidzianej w Załączniku do Taryfy osobowej i bagażowej.
6. Uprawnienia do ulgowych świadczeń przejazdowych w pociągach spółek: PKP Szybka Kolej Miejska w Trójmieście Sp. z o.o., PKP Intercity Sp. z o.o. oraz PKP Warszawska Kolej Dojazdowa Sp. z o. o. obowiązują do czasu utrzymania przez Skarb Państwa lub

Polskie Koleje Państwowe Spółka Akcyjna 51 % (słownie: pięćdziesiąt jeden proc.) głosów na Zgromadzeniu Wspólników (Akcjonariuszy, Udziałowców).

7. Uprawnienia do ulgowych świadczeń przejazdowych w pociągach spółek: PKP Szybkiej Kolei Miejskiej w Trójmieście Sp. z o.o. i PKP Warszawska Kolej Dojazdowa Sp. z o.o. obowiązują do czasu wdrożenia zintegrowanego biletu transportu zbiorowego, chyba że strony Układu postanowią inaczej.

§ 70

1. Osoba, o której mowa w § 66 oraz w § 67 w ust. 1 w pkt. 1-3, może wykupić na dany rok kalendarzowy maksymalnie dwie książeczki kuponowe - uprawniające do pobrania nieodpłatnie w kasie biletowej, po sześć biletów na każdą z nich, na przejazd pociągiem ekspresowym i InterCity w klasie, do której osoba ta jest uprawniona - ważną w danym roku kalendarzowym, na zasadach określonych w ust. 2-5.
2. Niewykorzystane kupony książeczek, o których mowa w ust. 1, zachowują swoją ważność w roku następnym po roku kalendarzowym, na który zostały wykupione te książeczki.
3. Książeczka kuponowa może być wykorzystana przez osobę, dla której pracodawca wykupił uprawnienia do ulgowych świadczeń przejazdowych, z zastrzeżeniem ust. 4.
4. W przypadku pracownika, który został zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu lub po tym dniu, jedna z książeczek kuponowych może być wykorzystana również przez osoby, o których mowa w § 67 w ust. 1 w pkt. 4.
5. Na przejazd pociągiem, o którym mowa w ust. 1, wymagane jest uiszczenie dopłaty określonej w taryfie.

§ 71

1. Dokumenty poświadczające uprawnienia do ulgowych świadczeń przejazdowych wystawia PKP Przewozy Regionalne Sp. z o.o., na podstawie określonej odrębnie dokumentacji osoby uprawnionej, przekazanej przez pracodawców.
2. Koszt wydania dokumentu poświadczającego uprawnienia do ulgowych świadczeń przejazdowych pokrywa osoba uprawniona.

§ 72

Osoby, o których mowa w § 66 i w § 67 w ust. 1, są uprawnione do przewiezienia nieodpłatnie rzeczy o masie do 30 kg pod ich opieką w wagonie pasażerskim.

§ 73

1. Pracownik zatrudniony przed dniem wejścia w życie Układu, który nie był uprawniony do ulgowych świadczeń przejazdowych, nabywa w dniu wejścia w życie Układu prawo do tych świadczeń w klasie drugiej, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Do pracownika, o którym mowa w ust. 1, pracodawca stosuje postanowienia, o których mowa w § 67 w ust. 1. W tym przypadku przysługują uprawnienia do ulgowych świadczeń przejazdowych w klasie drugiej.

§ 74

Pracownikowi, który został zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu lub po tym dniu, przysługują uprawnienia do ulgowych świadczeń przejazdowych w klasie drugiej.

§ 75

1. Pracownik zatrudniony przed dniem wejścia w życie Układu, który był uprawniony do ulgowych świadczeń przejazdowych i z którym stosunek pracy u danego pracodawcy uległ rozwiązaniu po dniu wejścia w życie Układu, a następnie w ciągu 30 dni od dnia jego rozwiązania ponownie nawiązał stosunek pracy z tym samym pracodawcą lub z innym pracodawcą, zachowuje ulgowe świadczenia przejazdowe w klasie, do której był uprawniony przed dniem wejścia w życie Układu.
2. Do pracownika, o którym mowa w ust. 1, pracodawca stosuje postanowienia, o których mowa w § 67 w ust. 1. W tym przypadku zachowuje się uprawnienia do ulgowych świadczeń przejazdowych w klasie, przysługującej przed dniem wejścia w życie Układu.

ROZDZIAŁ XIII

Wzajemne zobowiązania stron Układu

§ 76

Wzajemne zobowiązania stron Układu określa odrębne porozumienie.

ROZDZIAŁ XIV

Postanowienia przejściowe i końcowe

§ 77

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

§ 78

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

§ 79

Treść postanowień Układu wyjaśniają wspólnie jego strony.

§ 80

Strony Układu dokonują okresowych ocen jego funkcjonowania, nie rzadziej niż raz do roku. Pierwszej oceny Układu strony dokonają po upływie 6 miesięcy od dnia jego wejścia w życie.

§ 81

1. W sprawach nie unormowanych postanowieniami Układu stosuje się przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 Kodeksu pracy.
2. Przepisy ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. nr 26, poz. 306 ze zm.) stosuje się.

§ 82

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

§ 83

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

§ 84

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

§ 85

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

§ 86

1. Emeryci i renciści pobierający emeryturę lub rentę oraz osoby pobierające świadczenie przedemerytalne na zasadach określonych w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 22 lipca 1999 r. w sprawie ustalenia świadczeń przedemerytalnych dla osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy z przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe” objętego programem restrukturyzacji Polskich Kolei Państwowych (Dz. U. Nr 63, poz. 716) i rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 16 maja 2000 r. w sprawie ustalenia świadczeń przedemerytalnych dla osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy z przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe” objętego programem restrukturyzacji Polskich Kolei Państwowych (Dz. U. Nr 40, poz. 464) oraz członkowie ich rodzin, którzy byli uprawnieni do bezpłatnych i ulgowych przejazdów kolejami przed dniem wejścia w życie Układu, mają prawo do ulgowych świadczeń przejazdowych na zasadach określonych w § 68 - 72, z zastrzeżeniem ust. 2 - 3.
2. Osoby, które pobierały świadczenie przedemerytalne i nabyły uprawnienia do emerytury, zachowują prawo do ulgowych świadczeń przejazdowych w przypadku jej pobierania.
3. Osoby, o których mowa w ust. 1, mają prawo do ulgowych świadczeń przejazdowych w klasie, która im przysługiwała przed dniem wejścia w życie Układu.

§ 87

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

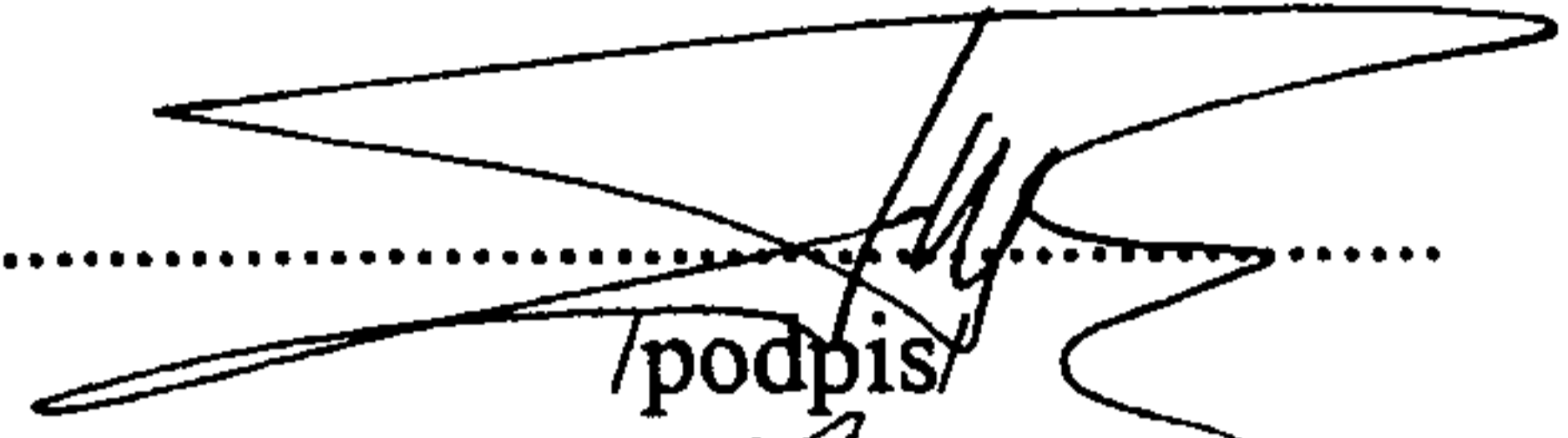
§ 88

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

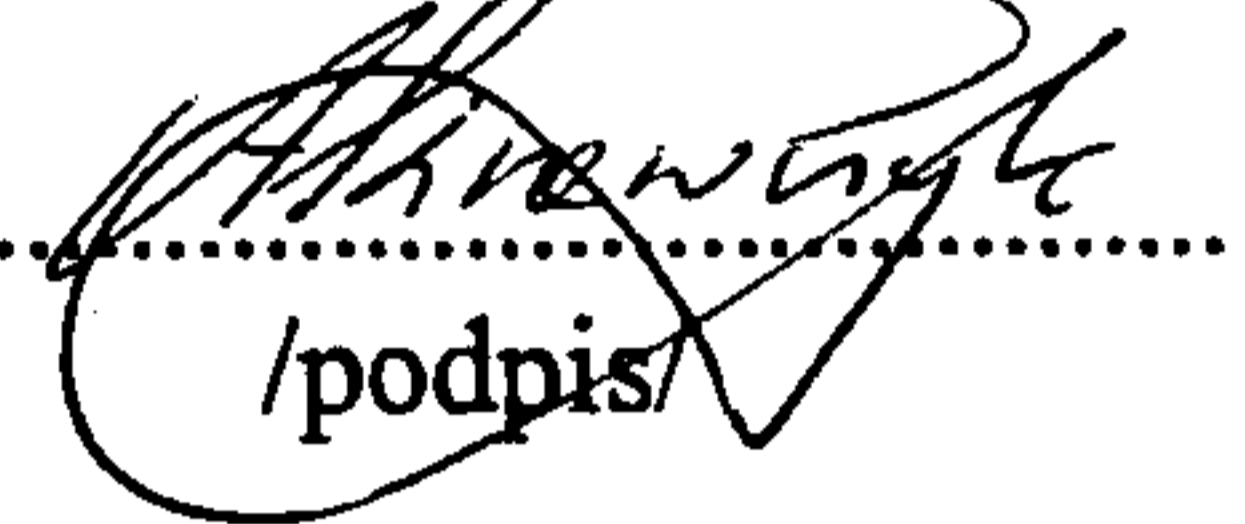
W imieniu

Zarządu Związku Pracodawców Kolejowych

KRZYSZTOF MAMIŃSKI PREZES
/imię, nazwisko, funkcja/


/podpis/

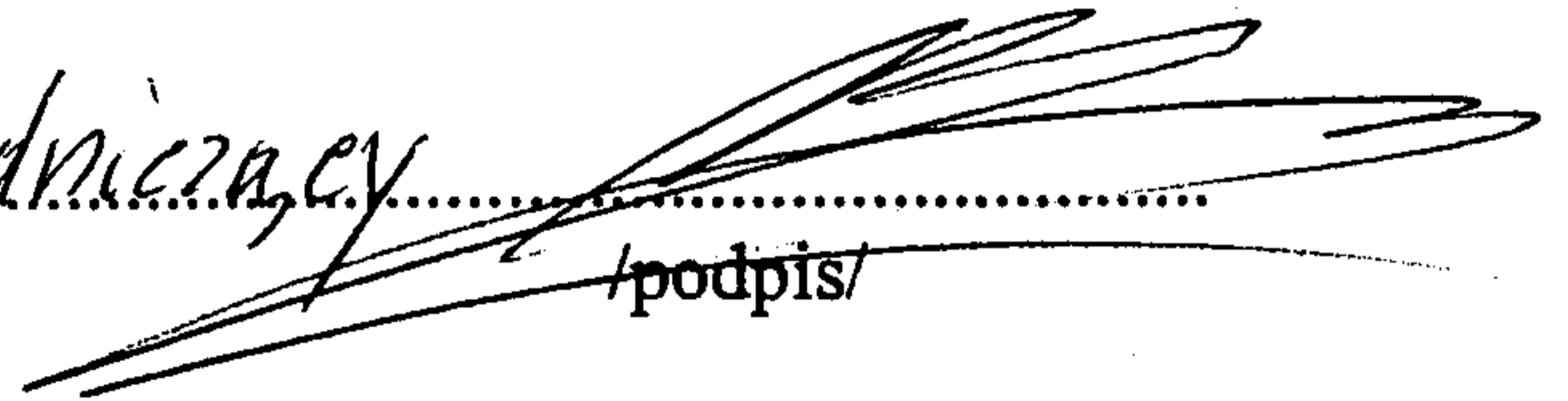
ANDRZEJ KRAWCZYK WICEPREZES
/imię, nazwisko, funkcja/


/podpis/

W imieniu

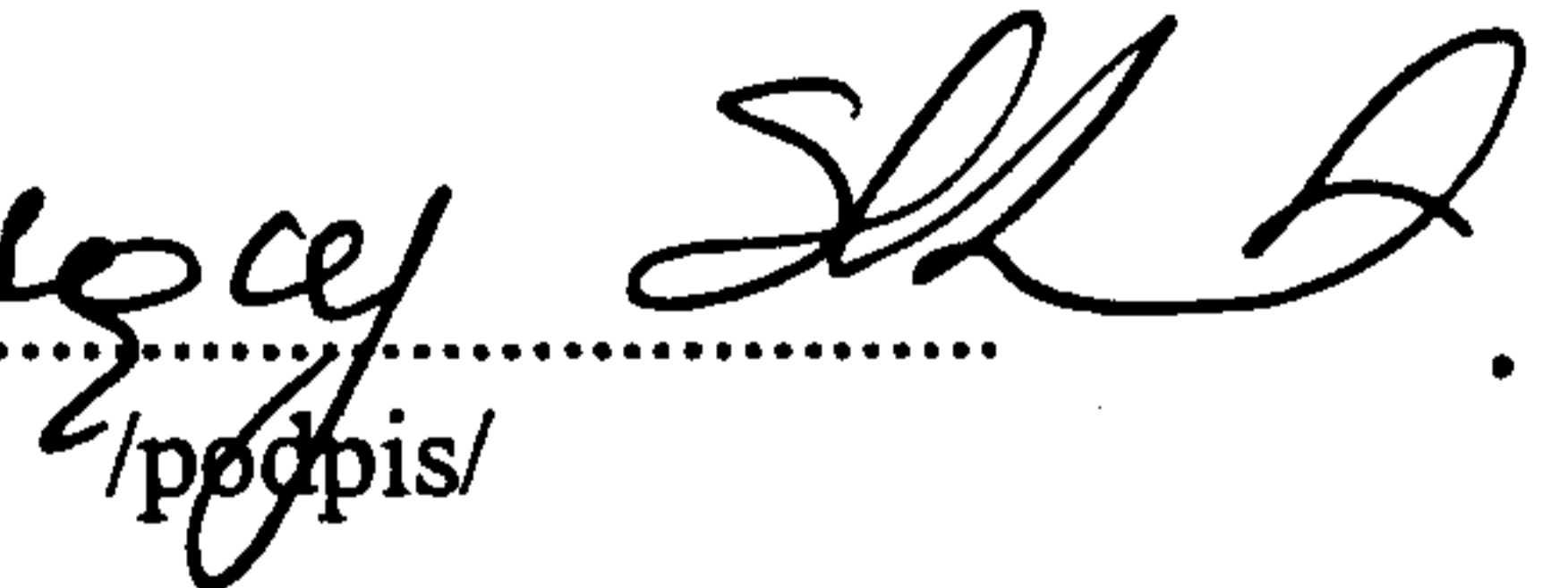
1. Rady Krajowej Federacji Związków Zawodowych Pracowników Polskich Kolei Państwowych

WALDEMAR CHYCZEWSKI Przewodniczący
/imię, nazwisko, funkcja/


/podpis/

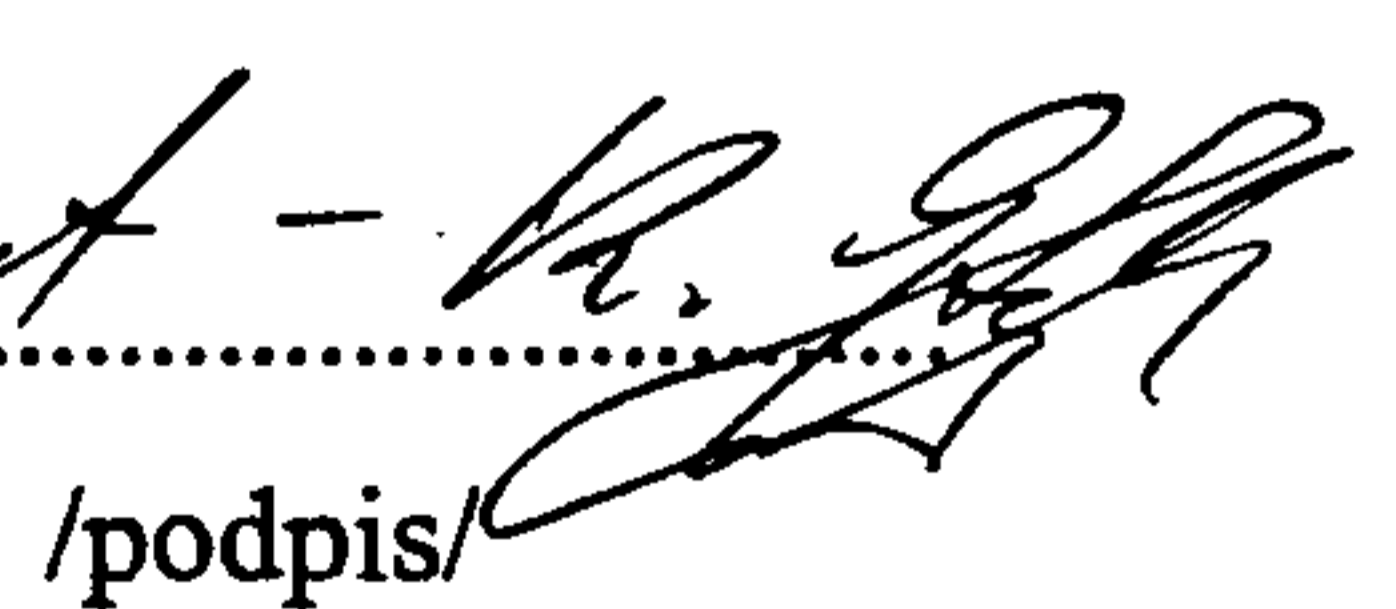
2. Komisji Krajowej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”

Stanisław Bogusław Przewodniczący
/imię, nazwisko, funkcja/


/podpis/

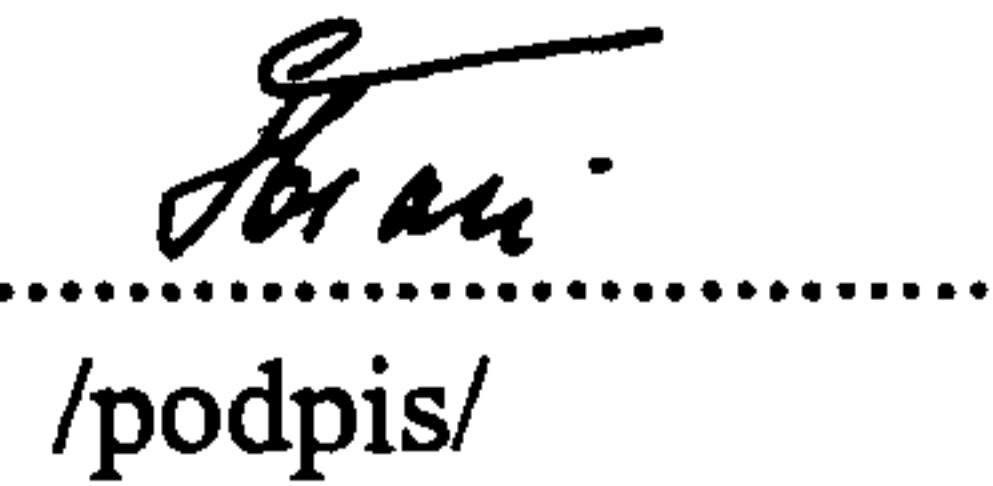
3. Rady Krajowej Związku Zawodowego Maszynistów Kolejowych w Polsce

Krzysztof Gontarczyk - Prezydent - M. Z. Z.
/imię, nazwisko, funkcja/


/podpis/

4. Rady Głównej Federacji Związków Zawodowych Pracowników Automatyki i Telekomunikacji Polskich Kolei Państwowych

Tomasz Grawin - Przewodniczący
/imię, nazwisko, funkcja/


/podpis/

5. Rady Krajowej Związku Zawodowego Dyżurnych Ruchu Polskich Kolei Państwowych

..... *Piotr Gebel - przewodniczący* *[signature]*
/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

6. Zarządu Krajowego Związku Zawodowego Pracowników Warsztatowych

..... *Stanisław Pivovishki Przewodniczący* *[signature]*
/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

7. Rady Głównej Związku Zawodowego Dyspozytorów Polskich Kolei Państwowych

..... *Robert Sadowski - Przewodniczący Rady Głównej* *[signature]*
/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

8. Rady Krajowej Związku Zawodowego Drużyn Konduktorskich w Rzeczypospolitej Polskiej

..... *Jacek Szałucki Przewodniczący* *[signature]*
/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

9. Zarządu Krajowego Międzyzakładowego Związku Zawodowego Rewidentów Taboru

..... *Włodzimierz Ludy - Przewodniczący* *[signature]*
/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

10. Zarządu Krajowego Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Pracowników Służby Drogowej Polskich Kolei Państwowych

..... *Marcin Wilk - Przew. z. kraj.* *[signature]*
/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/


11. Zarządu Głównego Ogólnopolskiego Międzyzakładowego Związku Zawodowego Straży Ochrony Kolei

..... *Wiesław Poźniak Przewod.* *[signature]*
/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

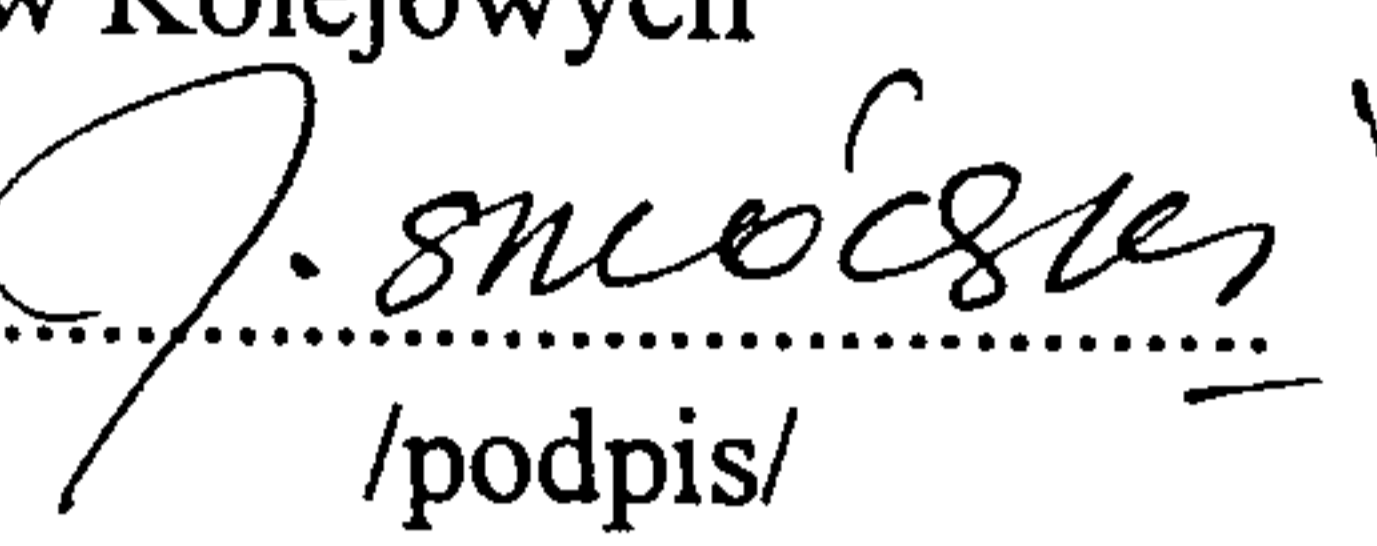
12. Komisji Krajowej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność-80”

..... *Tevesa Świdorska przewodnicząca* *[signature]*
/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

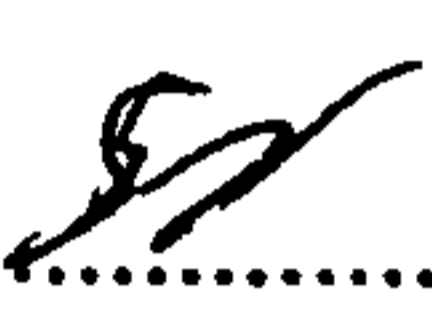
13. Zarządu Głównego Związku Zawodowego Administracji Polskich Kolei Państwowych

Włodzisław Poniewierski - Przewodniczący - 
/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

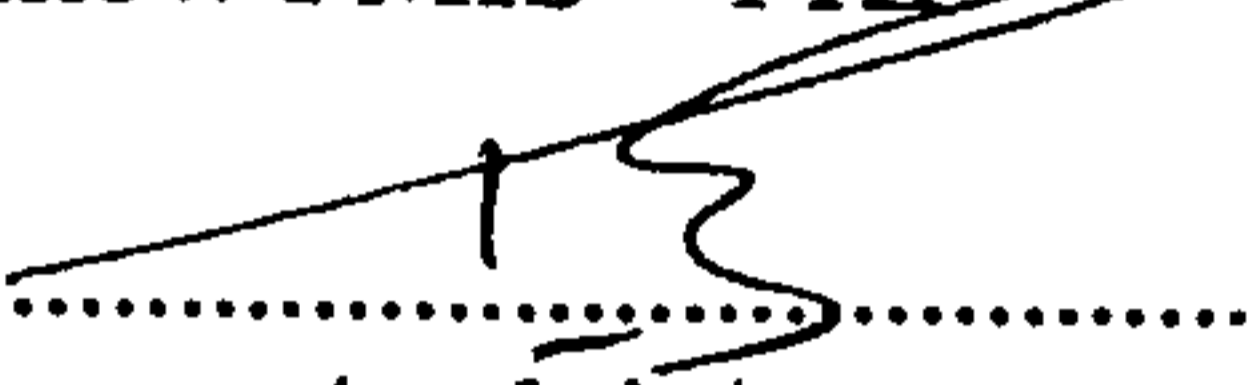
14. Rady Krajowej Federacji Związków Zawodowych Maszynistów Kolejowych

Janusz Smółski - Przewodniczący - 
/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

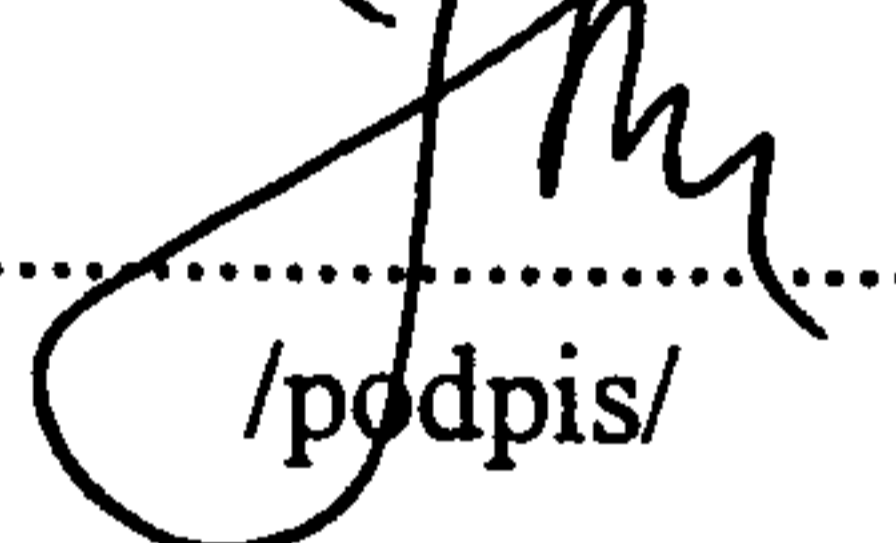
15. Zarządu Krajowego NSZZ Służby Wagonów PKP

Stanisław Stachurski - zast. pca - 
/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/


16. Zarządu Głównego Krajowego Związku Zawodowego Pracowników FMIS - PKP

Włodzisław Pietrusik pnc - 
/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/


17. Prezydium Rady Krajowej Autonomicznych Związków Zawodowych Transportu Kolejowego

JERZY KIELAR WICEPRZEWODNICZĄCY - 
/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/


18. Komisji Krajowej Federacji Regionów i Komisji Zakładowych „Solidarność 80”

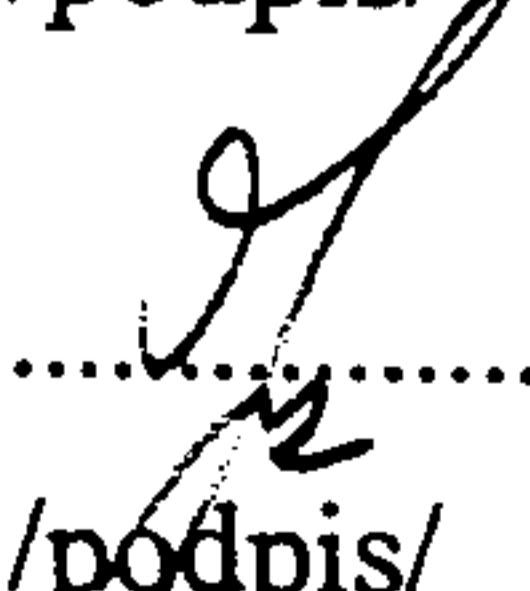
Barbara Pawlak - przewodnicząca - 
/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

19. Rady Krajowej Związku Zawodowego Dyżurnych Ruchu

Janusz Mancowski - przewodnicząca - 
/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

20. Międzyzakładowej Komisji Międzyzakładowego "Wolnego Związku Zawodowego Kolejarzy"

Daweta Bwoko pncw. - 
/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

Janusz Michalski wce pncw. - 
/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

Załącznik nr 1

Wykaz pracodawców zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych

1. CS Szkolenie i Doradztwo Sp. z o.o.
ul. Minerska 16
04-506 Warszawa
2. Dolnośląskie Przedsiębiorstwo Naprawy Infrastruktury Komunikacyjnej DOLKOM
Sp. z o.o.
ul. Hubska 6
50-502 Wrocław
3. Farmacja Kolejowa Sp. z o.o.
ul. Radzymińska 94
03-414 Warszawa
4. FERPOL Sp. z o.o.
ul. Wileńska 14
03-414 Warszawa
5. Gorzów Wagony Sp. z o.o.
ul. Dworcowa 17
66-400 Gorzów Wielkopolski
6. „Kolejowe Przedsiębiorstwo Turystyczno-Wypoczynkowe Natura Tour” Sp. z o.o.
ul. Dyrekcyjna 2/4
80-958 Gdańsk
7. PKP CARGO S.A.
ul. Grójecka 17
02-021 Warszawa
8. PKP Energetyka Sp. z o.o.
ul. Hoża 63/67
00-681 Warszawa
9. PKP Informatyka Sp. z o.o.
Al. Jerozolimskie 140
02-305 Warszawa
10. PKP Intercity Sp. z o.o.
ul. Grójecka 17
02-021 Warszawa
11. PKP Linia Hutnicza Szerokotorowa Sp. z o.o.
ul. Szczepieszka 11a
22-400 Zamość
12. PKP Polskie Linie Kolejowe S.A.
ul. Targowa 74
03-734 Warszawa

13. PKP Przewozy Regionalne Sp. z o.o.
ul. Grójecka 17
02-021 Warszawa
14. Polskie Koleje Państwowe Spółka Akcyjna
ul. Szczęśliwicka 62
00-973 Warszawa
15. PKP Szybka Kolej Miejska w Trójmieście Sp. z o.o.
ul. Morska 350
81-002 Gdynia
16. PKP Warszawska Kolej Dojazdowa Sp. z o.o.
ul. Batorego 23
05-825 Grodzisk Mazowiecki
17. Pomorskie Przedsiębiorstwo Mechaniczno-Torowe Sp. z o.o.
ul. Sandomierska 17
80-051 Gdańsk
18. Przedsiębiorstwo Naprawy i Utrzymania Infrastruktury Kolejowej w Krakowie Sp. z o.o.
ul. Prokocimska 4
30-556 Kraków
19. Przedsiębiorstwo Utrzymania Infrastruktury Kolejowej w Katowicach Sp. z o.o.
ul. Dworcowa 3
40-012 Katowice
20. Telekomunikacja Kolejowa Sp. z o.o.
Al. Jerozolimskie 140
02-305 Warszawa
21. Wagrem Sp. z o.o.
Al. Kolejowa 1
46-200 Kluczbork
22. Zakład Napraw Infrastruktury Radom Sp. z o.o.
ul. Władysława Beliny Prażmowskiego 26
26-600 Radom
23. Zakład Napraw Infrastruktury w Stargardzie Szczecińskim Sp. z o.o.
ul. Broniewskiego 6
73-110 Stargard Szczeciński
24. Zakład Napraw Infrastruktury w Warszawie Sp. z o.o.
ul. Chodakowska 100
03-816 Warszawa
25. Zakład Robót Inżynierskich Sp. z o.o. w Warszawie
ul. Wileńska 2/4
03-409 Warszawa
26. Zakład Robót Komunikacyjnych DOM w Poznaniu Sp. z o.o.
ul. Kolejowa 5
60-715 Poznań

Załącznik nr 2

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta oraz dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej

1. Pracownikowi za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100 % wynagrodzenia, o którym mowa w art. 134 w § 1² Kodeksu pracy.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje, jeżeli pracodawca:
 - 1) na pisemny wniosek pracownika, udzielił mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany ponad ustaloną normę,
 - 2) bez wniosku pracownika, udzielił mu czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.
3. Pracownikowi za każdą godzinę pracy, wykonywanej w normalnym czasie pracy w niedziele i święta, przysługuje - oprócz normalnego wynagrodzenia - dodatek w wysokości 100 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego wynikającej z jego osobistego zaszeregowania.
4. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej, przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej, w wysokości 25 % stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia.

Dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych

1. Pracownikowi, za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych, przysługuje, dodatek w wysokości:
 - 1) 12 % stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia - za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia,
 - 2) 12 % stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia - za pracę wykonywaną w warunkach niebezpiecznych,
 - 3) 6 % stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia - za pracę wykonywaną w warunkach uciążliwych.
2. Podstawą przyznania dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia stanowią, określone w odrębnych przepisach, przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia, potwierdzone wynikami badań prowadzonych na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
3. Pracodawca określa:
 - 1) wykaz prac wykonywanych w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych oraz
 - 2) minimalną liczbę godzin pracy w tych warunkach, która uprawnia do dodatku.
4. W przypadku jednoczesnego występowania uprawnienia do dodatków z tytułu pracy w warunkach szkodliwych lub uciążliwych przysługuje jeden dodatek w wyższej stawce.
5. W przypadku zbiegu uprawnień do dodatku za pracę w warunkach szkodliwych lub uciążliwych oraz niebezpiecznych pracownik zachowuje prawo do obydwu dodatków.
6. Dodatek przysługuje do czasu likwidacji narażenia, zagrożenia lub uciążliwości.

Dodatek wyrównawczy

1. Pracodawca jest obowiązany przenieść do innej pracy pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek okoliczności wynikających z art. 179 i art. 230 - 231 Kodeksu pracy.
2. Jeżeli przeniesienie do innej pracy pracownika - a w przypadku pracownicy, o której mowa w art. 179 Kodeksu pracy również zmiana warunków pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy lub skrócenie czasu pracy - powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownik ma prawo do :
 - 1) zachowania posiadanego wynagrodzenia zasadniczego, wynikającego z przyznanej kategorii zaszeregowania,
 - 2) dodatku wyrównawczego, w wysokości i przez okres wynikający z przepisów art. 179 i art. 230 - 231 Kodeksu pracy oraz przepisów wydanych na podstawie art. 297 Kodeksu pracy.
3. Jeżeli pracownik, o którym mowa w art. 230 - 231 Kodeksu pracy, po okresie pobierania dodatku wyrównawczego, o którym mowa w ust. 2 w pkt. 2 nie osiągnął wynagrodzenia z okresu poprzedzającego przeniesienie, to do czasu osiągnięcia tego wynagrodzenia przysługuje mu dodatek wyrównawczy w następującej wysokości:
 - 1) po 20 latach pracy – 60 % utraconej kwoty wynagrodzenia,
 - 2) po 25 latach pracy – 70 % utraconej kwoty wynagrodzenia,
 - 3) po 30 latach pracy – 80 % utraconej kwoty wynagrodzenia,
 - 4) po 35 latach pracy – 90 % utraconej kwoty wynagrodzenia.
4. Do okresów pracy, o których mowa w ust. 3, wlicza się okresy pracy na kolei.

Dodatek za jednoosobową obsługę trakcyjną

1. Pracownikowi, zatrudnionemu w jednoosobowej obsłudze trakcyjnej, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek za każdą godzinę pracy w tej obsłudze w wysokości:
 - 1) w ruchu towarowym – 70 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego wynikającej z jego osobistego zaszeregowania,
 - 2) w ruchu pasażerskim – 35 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego wynikającej z jego osobistego zaszeregowania, a w przypadku prowadzenia pociągów dodatkowo bez obsady konduktorskiej - od 35 % do 70 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego wynikającej z jego osobistego zaszeregowania,
 - 3) za prace manewrowe – 30 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego wynikającej z jego osobistego zaszeregowania,
 - 4) w pociągach roboczych, gospodarczych i pozostałych – 30 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego wynikającej z jego osobistego zaszeregowania.

2. Wysokość dodatku, o którym mowa w ust.1 w pkt. 2, ustala pracodawca.

Dodatek za staż pracy

1. Pracownikowi za pracę na kolei przysługuje dodatek za staż pracy, zwany dalej „dodatkiem”.
2. Dodatek wynosi 1,5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po roku pracy i wzrasta o 1,5% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 33 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, z zastrzeżeniem ust. 5 - 6.
3. Dodatek przysługuje od pierwszego dnia miesiąca, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku.
4. W przypadku dodatkowego zatrudnienia pracownika, prawo do dodatku ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu zatrudnienia dodatkowego nie wlicza się okresów zatrudnienia podstawowego.
5. Pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu, który w dniu 1 marca 1999 r. był pracownikiem przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe” i przed tym dniem nabył prawo do dodatku w wysokości wyższej niż 33 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, zachowuje procentowy wymiar tego dodatku w dotychczasowej wysokości, bez prawa do dalszego jego wzrostu, z zastrzeżeniem ust. 6.
6. Pracownik PKP S.A. Oddział Kolejowa Medycyna Pracy zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu, który przed tym dniem nabył prawo do dodatku w wysokości wyższej niż 33 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, zachowuje procentowy wymiar tego dodatku w dotychczasowej wysokości, bez prawa do dalszego jego wzrostu.
7. Pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu, który przed tym dniem, nabył prawo do dodatku w wysokości niższej niż 33 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, zachowuje procentowy wymiar tego dodatku z prawem do dalszego jego wzrostu, aż do osiągnięcia 33 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

Deputat węglowy

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

Nagrody jubileuszowe

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa za pracę na kolei, zwana dalej „nagroda”.
2. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
3. Podstawę wymiaru nagrody stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika, przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody, z zastrzeżeniem ust. 4 i ust. 15.
4. Dla członka zarządu pracodawcy podstawę wymiaru nagrody stanowi miesięczne przeciętne wynagrodzenie u pracodawcy w miesiącu, w którym pracownik nabywa prawo do nagrody.
5. Za dzień nabycia prawa do nagrody uważa się ostatni dzień okresu pracy uprawniającego do nagrody.
6. Nagroda przysługuje po przepracowaniu niżej wymienionych okresów, w następującej wysokości:
 - 1) po 15 latach - 100 % podstawy wymiaru,
 - 2) po 20 latach - 200 % podstawy wymiaru,
 - 3) po 25 latach - 300 % podstawy wymiaru,
 - 4) po 30 latach - 400 % podstawy wymiaru,
 - 5) po 35 latach - 500 % podstawy wymiaru,
 - 6) po 40 latach - 600 % podstawy wymiaru,
 - 7) po 45 latach - 700 % podstawy wymiaru.z zastrzeżeniem ust. 17.
7. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
8. Nagrodę wypłaca się w najbliższym terminie wypłaty wynagrodzenia u pracodawcy.
9. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, prawo do tej nagrody przysługuje w dniu rozwiązania stosunku pracy.
10. Pracownikowi, który w dniu udokumentowania dodatkowych okresów pracy nabył prawo do dwóch lub więcej nagród, wypłaca się tylko jedną nagrodę - najwyższą.
11. Pracownikowi, który w ciągu 12 miesięcy od daty nabycia prawa do nagrody niższej, udokumentuje dodatkowe okresy zatrudnienia uprawniające go do nagrody wyższej, nagrodę niższą wypłaca się w terminie określonym w ust.8, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę pomiędzy kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.

12. Pracownikowi, który nabywa prawo do nagrody w okresie zaliczanym do okresu pracy u pracodawcy na podstawie odrębnych przepisów, nagrodę wypłaca się bezpośrednio po podjęciu pracy u pracodawcy, z zastrzeżeniem ust. 13. Postanowienia ust. 10 i 11 stosuje się odpowiednio.
13. W przypadku nie podjęcia pracy u pracodawcy przez pracownika, o którym mowa w ust. 12, za podstawę obliczenia nagrody należy przyjąć ostatnie miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika u pracodawcy z uwzględnieniem regulacji wynagrodzeń. Datą wymagalności nagrody jest dzień ustania stosunku pracy u pracodawcy.
14. Pracownikowi zatrudnionemu w dniu wejścia w życie Układu, który przed tym dniem nabył prawo do nagrody u pracodawców z uwzględnieniem innych okresów niż określone w ust. 1, wymienionych w zarządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. w sprawie ustalenia okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania (MP Nr 44, poz. 358), a także wymienionych we wcześniejszych przepisach oraz na podstawie indywidualnych decyzji, przy ustalaniu prawa do kolejnych nagród wlicza się także te okresy, z zastrzeżeniem ust. 15.
15. Podstawę wymiaru nagrody za okresy, o których mowa w ust. 14, stanowi 50 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika, przysługującego w dniu nabycia prawa do nagrody.
16. Pracownik, który podjął zatrudnienie u pracodawcy po dniu wejścia w życie Układu, nabywa prawo do nagrody na zasadach określonych w ust. 1-13, niezależnie od wcześniejszego nabycia prawa do nagrody za dany okres pracy u pracodawcy, nie zrzeszonego w Związku Pracodawców Kolejowych.
17. Pracownik PKP S.A. Oddział Kolejowa Medycyna Pracy, zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu, ma prawo do nagrody jubileuszowej przysługującej po 15 latach pracy, o ile okres uprawniający do tej nagrody nie minął wcześniej niż w dniu wejścia w życie Układu.

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

1. Za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w następującej wysokości:
 - 1) 80 % wynagrodzenia - przy stażu pracy do 5 lat,
 - 2) 85 % wynagrodzenia - przy stażu pracy powyżej 5 lat do 10 lat,
 - 3) 90 % wynagrodzenia - przy stażu pracy powyżej 10 lat do 15 lat,
 - 4) 95 % wynagrodzenia - przy stażu pracy powyżej 15 lat do 20 lat
 - 5) 100 % wynagrodzenia - przy stażu pracy powyżej 20 lat.
2. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek wypadku przy pracy, wypadku w drodze do pracy lub z pracy, choroby zawodowej, lub choroby przypadającej w czasie ciąży, w okresie wskazanym w ust. 1 pracownik zachowuje prawo do 100 % wynagrodzenia.
3. Do stażu pracy, o którym mowa w ust. 1, zalicza się pracę na kolei.
4. W przypadku osiągnięcia przez pracownika stażu pracy uzasadniającego przyznanie wynagrodzenia w wyższym wymiarze w ciągu miesiąca kalendarzowego, podwyższone wynagrodzenie wypłacane jest za wszystkie dni niezdolności do pracy w miesiącu, w którym pracownik nabył te uprawnienia.
5. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 - 2, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

Odprawa rentowa lub emerytalna

1. Pracownikowi, spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje odprawa pieniężna, zwana dalej „odprawą”.
2. Do okresów, od których zależy wysokość odprawy zalicza się pracę na kolei, z zastrzeżeniem ust. 11.
3. Podstawę wymiaru odprawy stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika, przysługujące w dniu ustania stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 4 i ust. 10.
4. Dla członka zarządu pracodawcy podstawę wymiaru odprawy stanowi miesięczne przeciętne wynagrodzenie u pracodawcy w miesiącu, w którym pracownik nabywa prawo do odprawy.
5. Odprawa przysługuje po przepracowaniu niżej wymienionych okresów pracy i wynosi:
 - 1) do 10 lat włącznie - 100 % podstawy wymiaru lub 150 % podstawy wymiaru w przypadku, gdy ustanie stosunku pracy nastąpiło wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej,
 - 2) po 10 latach pracy - 150 % podstawy wymiaru,
 - 3) po 11 latach pracy - 160 % podstawy wymiaru,
 - 4) po 12 latach pracy - 170 % podstawy wymiaru,
 - 5) po 13 latach pracy - 180 % podstawy wymiaru,
 - 6) po 14 latach pracy - 190 % podstawy wymiaru,
 - 7) po 15 latach pracy - 200 % podstawy wymiaru,
 - 8) po 16 latach pracy - 220 % podstawy wymiaru,
 - 9) po każdym następnym roku pracy procentowy wskaźnik podstawy wymiaru odprawy wzrasta o 20 %, aż do osiągnięcia po 45 latach pracy 800 % podstawy wymiaru.
6. Odprawa nie może być niższa niż jednomiesięczne wynagrodzenie pracownika obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w dniu ustania stosunku pracy.
7. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do odprawy, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
8. Pracownik nabywa prawo do odprawy w dniu ustania stosunku pracy.
9. Pracownik, który otrzymał odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa.
10. Pracownikowi, przechodzącemu na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, którego stosunek pracy ustał w ostatnim dniu zaliczanym, na podstawie odrębnych

przepisów, do okresu pracy na kolei, za podstawę wymiaru odprawy należy przyjąć wynagrodzenie zasadnicze jakie przysługiwało pracownikowi bezpośrednio przed tym okresem, z uwzględnieniem regulacji wynagrodzeń.

11. Pracownikowi zatrudnionemu w dniu wejścia w życie Układu, który był pracownikiem przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe” w dniu 1 marca 1999 r. oraz pracownikowi PKP S.A. Oddział Kolejowa Medycyna Pracy, zatrudnionemu w dniu wejścia w życie Układu, do okresów pracy uprawniających do odprawy wlicza się również okresy pracy u innych pracodawców, nie zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych, z tym że okresy te liczy się przyjmując 1 rok pracy u tych pracodawców za pół roku pracy na kolei.