



# Lucznik

WYDANIE  
SPECJALNE

18  
Wrzesień '96

SOLIDARNOŚĆ

BIULETYN NSZZ "SOLIDARNOŚĆ" ZAKŁADÓW METALOWYCH "LUCZNIK" S.A. w RADOMIU

*Dwudziestego września br. w naszym zakładzie w obecności podsekretarza stanu w MPiH, Romana Czerwińskiego strony pracodawców i związków zawodowych podpisały p.u.z.p dla p.p.o i l. Przedstawiamy treść tego dokumentu, który w najbliższych dniach przedłożony zostanie w MPiPS do rejestracji.*

## PONADZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW PRZEDSIĘBIORSTW PRZEMYSŁU OBRONNEGO I LOTNICZEGO WRZESIEŃ 1996

### SPIS TREŚCI

- ROZDZIAŁ I - Postanowienia wstępne
- ROZDZIAŁ II - Warunki zatrudnienia
- ROZDZIAŁ III - Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy
- ROZDZIAŁ IV - Czas Pracy
- ROZDZIAŁ V - Ogólne zasady wynagradzania
- ROZDZIAŁ VI - Dodatki do wynagrodzenia i świadczenia związane z pracą
- ROZDZIAŁ VII - Ochrona warunków pracy
- ROZDZIAŁ VIII - Postanowienia końcowe

### Załączniki:

- Załącznik Nr 1 - Wykaz zakładów objętych Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla Pracowników Przedsiębiorstw Przemysłu Obronnego i Lotniczego.
- Załącznik Nr 2 - Zasady ustalania stopni szkodliwości dla zdrowia szczególnej uciążliwości i niebezpieczeństwa występujących na stanowiskach uzasadniających dodatkowe wynagrodzenie.
- Załącznik Nr 3 - Zasady przyznawania odprawy pieniężnej z tytułu odejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką, nagród jubileuszowych oraz odprawy pośmiertnej.
- Załącznik Nr 4 - Zasady udzielania płatnych urlopów dodatkowych w przedsiębiorstwach przemysłu obronnego i lotniczego.

## PONADZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY

dla Pracowników Przedsiębiorstw Przemysłu Obronnego i Lotniczego zawarty w dniu 20 września 1996 roku

pomiędzy:

Związkiem Pracodawców Przedsiębiorstw Przemysłu Obronnego i Lotniczego  
z siedzibą ul. Poligonowa 30, 04-051 WARSZAWA  
a

Statutowo właściwymi organami Związków Zawodowych reprezentowanych przez:

- Sekcję Krajową Przemysłu Zbrojeniowego NSZZ „Solidarność” z siedzibą ul. Legionów 122, 26-110 SKARŻYSKO-KAMIENNA,
- Sekcję Krajową Przemysłu Lotniczego NSZZ „Solidarność” z siedzibą ul. Kraszewskiego 2, 35-016 RZESZÓW,
- Związek Zawodowy Przemysłu Elektromaszynowego z siedzibą ul. Długa 29, 00-238 WARSZAWA,
- Federację Zakładowych Organizacji Związkowych Pracowników Przemysłu Metalowego i Elektromaszynowego „METALOWCY” z siedzibą ul. Długa 29, 00-238 WARSZAWA,
- Federację Związków Zawodowych Przemysłu Chemicznego i Szklarskiego i Ceramicznego z siedzibą ul. Dąbrowskiego 23, 40-032 KATOWICE,
- Związek Zawodowy Inżynierów i Techników z siedzibą ul. Świętokrzyska 14a, 00-950 WARSZAWA.

## ROZDZIAŁ I

### Postanowienia wstępne

#### Art.1

#### § 1

Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Przedsiębiorstw Przemysłu Obronnego i Lotniczego zwany dalej Układem zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłu obronnego i lotniczego, wymienionych w załączniku Nr 1 do niniejszego Układu oraz dla uczniów zakładowych szkół zawodowych, z którymi zostały podpisane umowy o pracę, jak też dla pracowników, którzy odeszli na emeryturę lub rentę, a ostatnie ich miejsce pracy było u pracodawcy objętego Układem

#### § 2

Dla pracowników objętych Układem, których prawa i obowiązki regulują w sposób szczególny odrębne przepisy, postanowienia niniejszego Układu stosuje się wyłącznie w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami.

#### § 3

Układ określa:

1. Warunki zatrudnienia.
2. Czas pracy.
3. Zasady wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą i warunkami pracy.
4. Wzajemne zobowiązania stron Układu dotyczące zasad i form



współdziałania przy jego stosowaniu.

## Art. 2

Ilekcioć w Układzie jest mowa o:

**przedsiębiorstwie** - rozumie się przedsiębiorstwa wymienione w załączniku Nr 1 do Układu,

**pracowniku** - rozumie się przez to wszystkie osoby świadczące pracę na podstawie stosunku pracy lub świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym członków Zarządów Spółek i Dyrektorów Naczelnych przedsiębiorstw państwowych,

**osoba zarządzająca przedsiębiorstwem** - rozumie się przez to osobę zarządzającą zakładem pracy, reprezentującą go na zewnątrz i działającą w jego imieniu,

**pracodawcy** - rozumie się jednostkę organizacyjną choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one pracowników.

**zakładowej organizacji związkowej** - rozumie się przez to związki zawodowe działające na terenie przedsiębiorstwa objętego Układem.

**najniższym wynagrodzeniu** - rozumie się przez to obowiązujące najniższe wynagrodzenie pracowników określone przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej.

## Art. 3

### § 1

Postanowienia niniejszego Układu są obowiązujące dla wszystkich przedsiębiorstw wymienionych w załączniku Nr 1.

### § 2

W razie podziału zakładu objętego układem ponadzakładowym pracodawców powstałych w wyniku podziału wiążą postanowienia tego układu.

### § 3

Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy objęci mogą być również pracownicy spółek powstałych przed wejściem w życie Układu w wyniku podziału przedsiębiorstwa, gdzie pakiet kontrolny posiada zakład wchodzący w skład PPOiL, zgodnie z załącznikiem Nr 1 do PUZP.

## ROZDZIAŁ II

### Warunki zatrudnienia

## Art. 4

### § 1

Podstawową formą umowy o pracę stosowaną dla pracowników objętych Układem jest umowa na czas nieokreślony. Pracodawca może zawierać z pracownikiem umowę na czas określony na okres do 9 -ciu miesięcy. Zawarcie kolejnej umowy na czas określony jest równoznaczne z zawarciem umowy o pracę na czas nie określony.

### § 2

Umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie, z wyraźnym określeniem rodzaju i warunków umowy, a w szczególności powinna określać:

- rodzaj pracy i miejsce jej wykonywania oraz termin rozpoczęcia pracy,
- 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.

## Art. 5

Dopuszcza się zawieranie umów o pracę na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy dla pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, głównych księgowych i kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy.

## Art. 6

W przypadkach szczególnych ( restrukturyzacja, likwidacja stanowisk pracy, redukcja zatrudnienia) strony negocjują szczególne warunki zatrudnienia z ewentualnym uwzględnieniem koniecznych przekwalifikowań.

## ROZDZIAŁ III

### Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy.

## Art. 7

### § 1

Zgodnie z postanowieniami i procedurą, określoną w Kodeksie Pracy zawiera się Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy.

### § 2

Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy mogą ustalać w szczególności zasady przyjmowania i zwalniania pracowników, zasady ich wynagradzania, warunki pracy, rozkład i czas pracy, przyznawanie świadczeń związanych z pracą i warunkami pracy, opiekę medyczną i świadczenia socjalne, lecz nie mniej korzystnie niż postanowienia niniejszego Układu.

### § 3

Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy mogą rozszerzać i konkretyzować szczegółowe zasady dotyczące warunków pracy, płacy oraz innych spraw, o których mowa w Układzie.

### § 4

Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy mogą przewidywać wyższe wynagrodzenia i świadczenia oraz wprowadzać inne tytuły dodatków i świadczeń aniżeli wymienione w Układzie.

### § 5

Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy mogą dopuszczać możliwość włączenia w stawkę osobistego zaszerogowania pracownika dodatków do wynagrodzeń oraz świadczeń, jeżeli nie są gwarantowane przez Układ.

## Art. 8

### § 1

Postanowienia Zakładowych Układów Zbiorowych Pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia obejmującego ich układu ponadzakładowego.

### § 2

Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy nie mogą określać zasad wynagradzania osób zarządzających w imieniu pracodawcy, zakładem pracy.

### § 3

Zmiany w Zakładowych Układach Zbiorowych Pracy wprowadza się w formie protokołów dodatkowych w trybie przewidzianym w ramach obowiązujących przepisów.

## ROZDZIAŁ IV

### Czas pracy

## Art. 9

### § 1

Za czas pracy uznaje się czas pozostawiania pracownika do dyspozycji pracodawcy w miejscu wyznaczonym zgodnie z Regulaminem Pracy.

### § 2

Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 3 miesięcy, z zastrzeżeniem odpowiednich przepisów Kodeksu Pracy.

### § 3

Ze względu na specyfikę produkcji, określoną szczególnymi warunkami pracy, a w szczególności związanych z produkcją materiałów wybuchowych w warunkach niebezpiecznych ( MW i MWI ), łatwopalnych itp. skrócony czas pracy pracowników zatrudnionych w

tych warunkach wynosi 6 godzin na dobę i nie może przekroczyć 30 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 3 miesięcy, z zastrzeżeniem odpowiednich przepisów Kodeksu Pracy.

### § 4

Pracownikom przysługuje wliczana do czasu pracy 15 minutowa przerwa.

## Art. 10

### § 1

Okres zatrudnienia w porze nocnej (8 godzin pomiędzy godziną 21<sup>00</sup> a 7<sup>00</sup> dnia następnego) nie może przekraczać 1/3 ilości godzin rocznego nominalnego czasu pracy.

### § 2

Praca w godzinach nadliczbowych na stanowiskach uznanych za prace wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych i niebezpiecznych, na których występują przekroczenia dopuszczalnych norm stężeń i natężeń czynników szkodliwych jest zabroniona. Na pozostałych stanowiskach zasady tej pracy wymagają uzgodnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi.

### § 3

O konieczności pracy w godzinach nadliczbowych, pracownik powinien być poinformowany conajmniej 16 godzin wcześniej, z wyjątkiem szczególnych potrzeb zakładu oraz sytuacji wymagających organizowania i prowadzenia akcji ratowania życia lub zdrowia ludzkiego, oraz mienia zakładu i usuwania awarii grożących zatrzymaniem produkcji.

Zatrudnianie pracowników w godzinach nadliczbowych nie może być uważane za stałą formę zatrudnienia.

## ROZDZIAŁ V

### Ogólne zasady wynagradzania

## Art. 11

### § 1

Podstawowym kryterium oceny i miarą wartości pracy jest wynagrodzenie za czas pracy i jej efektywność.

### § 2

Ustalenia o zastosowaniu odpowiedniej formy wynagradzania powinny uwzględniać charakter wykonywanej pracy, warunki pracy oraz wpływ danej formy wynagradzania na wyniki pracy.

### § 3

Określa się następujące formy wynagrodzenia dla przedsiębiorstw:

1. dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych:
  - wynagrodzenie zasadnicze miesięczne ustalone w oparciu o taryfikator kwalifikacyjny i zakładową tabelę płac lub wartościowanie pracy,
  - wynagrodzenie ustalone w oparciu o wartość kosztorysową robocizny,
  - wynagrodzenie zryczałtowane,
  - wynagrodzenie prowizyjne,
  - wynagrodzenie zadaniowe.
2. dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych:
  - wynagrodzenie zasadnicze miesięczne ustalone w oparciu o taryfikator kwalifikacyjny i zakładową tabelę płac lub wartościowanie pracy,
  - wynagrodzenie akordowe,
  - wynagrodzenie czasowo-premiewe,
  - wynagrodzenie ryczałtowe,
  - wynagrodzenie prowizyjne.

## Art. 12

Najniższe wynagrodzenie dla pracowników objętych układem nie może być niższe niż:

- od 1 stycznia 1997r.- 110% najniższego wynagrodzenia określonego w Art. 2,

- od 1 stycznia 1998r.- 120% najniższego wynagrodzenia określonego w Art. 2,

## Art. 13

Płacę zasadniczą stanowi wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszerogowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną.

## Art. 14

### § 1

Za czas niezawinionego przez pracownika przestoju przysługuje wynagrodzenie nie mniejsze niż 70% płacy brutto obliczonej jak za urlop wypoczynkowy. Wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wynagrodzenia wynikającego ze stawki osobistego zaszerogowania pracownika.

### § 2

Pracodawca może na czas przestoju powierzyć pracownikowi inną odpowiednią pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe jednak od wynagrodzenia określonego w Art. 13.

### § 3

Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, w przypadku podjęcia pracy zastępczej, przysługuje wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę.

### § 4

Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika i pracownik nie podjął pracy zastępczej, wynagrodzenie nie przysługuje.

## Art. 15

### § 1

W przypadku trwałej zmiany charakteru wykonywanej pracy i związanej z tym konieczności przeszkolenia w nowym zawodzie, pracownik otrzymuje w tym czasie wynagrodzenie obliczone jak za urlop wypoczynkowy.

### § 2

Okres przeszkolenia nie może być dłuższy niż 3 miesiące, a w przypadku zmiany kwalifikacji zawodowych, nie dłuższy niż 6 miesięcy.

## ROZDZIAŁ VI

### Dodatki do wynagrodzenia i świadczenia związane z pracą.

## Art.16

### § 1

Pracownikom objętym Układem przysługują dodatki do wynagrodzenia :

1. za pracę w godzinach nadliczbowych,
2. za pracę w porze nocnej,
3. za pracę w święta oraz dodatkowe dni wolne od pracy,
4. za prace wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych i niebezpiecznych,
5. za pracę przy produkcji materiałów wybuchowych oraz przebywających w strefie zagrożonej wybuchem przylegającej, bezpośredniej i bliskiej.

### § 2

Praca wykonywana ponad normy czasu pracy, o których mowa w art.9 § 2 stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

### § 3

Za każdą godzinę pracy w godzinach nadliczbowych -oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości

- 75% stawki wynikającej ze stawki osobistego zaszerogowania pracownika za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych na dobę,
- 100% stawki wynikającej ze stawki osobistego zaszerogowania pracownika za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych.



## § 4

Pracownikowi zatrudnionemu w porze nocnej ( 8 godzin pomiędzy godziną 21.<sup>00</sup> a 7.<sup>00</sup> dnia następnego ) oprócz normalnego wynagrodzenia przysługującego dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia określonego w Art. 2.

## § 5

Za każdą godzinę pracy w święto lub dodatkowy dzień wolny od pracy, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługującego dodatek w wysokości 100% stawki wynikającej ze stawki osobistego zaszczerowania pracownika.

Dodatek nie przysługuje za pracę w święto lub dodatkowy dzień wolny od pracy, jeżeli na wniosek pracownika za zgodą pracodawcy, lub na wniosek pracodawcy za zgodą pracownika, udzielono w tygodniu innego dnia wolnego od pracy.

## § 6

Za każdą godzinę pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych i niebezpiecznych oprócz normalnego wynagrodzenia przysługującego dodatek w wysokości:

- w I stopniu - 5 % stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia określonego w Art. 2,
  - w II stopniu - 7,5 % stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia określonego w Art. 2,
  - w III stopniu - 10 % stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia określonego w Art. 2,
  - w IV stopniu - 12,5 % stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia określonego w Art. 2.
- Stopnie szkodliwości dla zdrowia określa załącznik Nr 2 do Układu.

## § 7

Podstawą przyznawania dodatku za prace wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia oraz szczególnie uciążliwych i niebezpiecznych stanowią karty zagrożenia zawodowego stanowisk pracy, opracowane na podstawie wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych, kształtujących środowisko pracy oraz oceny warunków pracy przeprowadzonych przez instytucję do tego upoważnioną, potwierdzające występowanie warunków szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych.

## § 8

Dodatek, o którym mowa w ust.6 przysługuje pracownikowi za rzeczywisty czas pracy i do czasu występowania warunków pracy, które były podstawą do jego przyznania

## § 9

Pracodawca zobowiązany jest do stałego podejmowania działań zmierzających do wyeliminowania warunków szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych i niebezpiecznych.

## § 10

Decyzję o przyznaniu dodatku za prace wykonane w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych i niebezpiecznych, określeniu jego wysokości oraz decyzje o jego cofnięciu w razie poprawy warunków pracy podejmuje pracodawca w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

## § 11

W przypadku równoczesnego wykonywania prac w warunkach zaliczonych do różnych stopni szkodliwości, uciążliwości i niebezpieczeństwa pracy przysługuje z tego tytułu tylko jedno dodatkowe wynagrodzenie w najwyższej wysokości.

## § 12

Pracownikom zatrudnionym przy produkcji materiałów wybuchowych oraz przebywających w strefie zagrożonej wybuchem przylegającej, bezpośredniej i bliskiej przysługuje za każdą godzinę pracy, dodatek tzw. MWiS w wysokości 30% stawki wynikającej z najniższego wynagrodzenia określonego w Art. 12.

## § 13

Pracownikom objętym Układem przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna z tytułu odejścia pracownika na emeryturę lub rentę

inwalidzką, nagroda jubileuszowa z tytułu długoletniej pracy oraz odprawa pośmiertna.

## § 14

Zasady przyznawania odprawy pieniężnej z tytułu odejścia pracownika na emeryturę lub rentę inwalidzką, nagrody jubileuszowej oraz odprawy pośmiertnej określa załącznik Nr 3 do Układu.

## ROZDZIAŁ VII Ochrona Warunków Pracy.

## Art. 17.

## § 1

Pracownikom zatrudnionym w warunkach pracy szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia przysługuje dodatkowy płatny urlop.

## § 2

Szczegółowe zasady i wymiar urlopu dodatkowego określa Załącznik nr 4 do Układu.

## Art. 18.

## § 1

Zakład pracy jest zobowiązany do bezpłatnego zapewnienia pracownikom:

1. opieki lekarskiej w zakresie profilaktyki, badań okresowych, kontrolnych i specjalistycznych związanych z wykonywaną pracą,
2. środków czystości oraz niezbędnych środków higieny osobistej,
3. środków ochrony indywidualnej zabezpieczającej przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników, odzieży i obuwia roboczego oraz do zorganizowania ich prania i naprawy, względnie wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego za pranie i naprawę,
4. posiłków profilaktycznych, regeneracyjnych i napojów, dla osób uprawnionych.
5. dostępu do pomieszczeń socjalnych / sala śniadaniowa, szatnia itp./.

## Art. 19

## § 1

W razie stwierdzenia u pracownika objawów wskazujących na powstanie choroby zawodowej, pracodawca jest obowiązany, na podstawie orzeczenia lekarskiego w terminie i na czas określony w tym orzeczeniu, przenieść pracownika do innej pracy nie narażającej go na działanie czynnika, który wywołał te objawy. Pracodawca jest obowiązany - na podstawie orzeczenia lekarskiego - przenieść do innej odpowiedniej pracy pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy w skutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie został zaliczony do żadnej z grup inwalidzkich.

## § 2

Pracodawca jest zobowiązany wydzielić lub zorganizować stanowiska pracy wraz z podstawowym zapleczem socjalnym, umożliwiające zatrudnienie pracowników tego zakładu, którzy w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej utracili zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku i zostali uznani za osoby niepełnosprawne.

## Art. 20

## § 1

Pracodawca udostępni zakładowym organizacjom związkowym wykaz stanowisk pracy, na których występują zagrożenia dla zdrowia lub wypadki przy pracy wraz z dokładnym określeniem przyczyn i programem przeciwdziałań.

## § 2

Pracodawca ma obowiązek ustalić w rocznych planach zadania w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapewnić środki finansowe na ich realizację.

Po zakończeniu roku kalendarzowego informację o realizacji

planu poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy należy niezwłocznie przedstawić zakładowym organizacjom związkowym.

## § 3

Pracodawca zobowiązany jest do oznakowania w widocznych miejscach, stanowisk pracy lub miejsc o zagrożeniu dla zdrowia.

## § 4

Pracodawca jest obowiązany przyjąć do pracy członka rodziny lub opiekuna przejmującego na siebie obowiązek utrzymania rodziny pracownika, który uległ śmiertelnemu wypadkowi przy pracy lub wypadkowi powodującemu trwałą niezdolność do pracy.

Pracodawca jest obowiązany do zatrudnienia osób, o których mowa wyżej, pod warunkiem złożenia oferty pracy przez te osoby w terminie do 3 miesięcy od daty zdarzenia lub stwierdzenia trwałej niezdolności do pracy.

## § 5

W przypadku wystąpienia choroby zawodowej lub wypadku przy pracy bez winy pracownika, pracodawca wypłaci niezależnie od przysługującego odszkodowania wynikającego z przepisów ogólnych dodatkową gratyfikację w wysokości 100 % tego odszkodowania.

## Art. 21

## § 1

Pracodawca uznaje związki zawodowe jako wyłącznych przedstawicieli do negocjacji w imieniu pracowników.

Związki zawodowe uznają pracodawców i ich organizacje za stronę upoważnioną do negocjacji w imieniu przedsiębiorstw.

## § 2

Pracodawca zapewni nieodpłatnie warunki niezbędne do funkcjonowania związków zawodowych, a w szczególności:

- pomieszczenia biurowe wraz z podstawowym wyposażeniem,
- łączność telefoniczną oraz możliwość korzystania z telefaksu i urządzeń poligraficznych,
- pobieranie za zgodą pracownika składek członkowskich i przekazywanie ich wg zasad i w terminach wskazanych przez poszczególne zakładowe organizacje związkowe,
- przejazd zakładowymi środkami transportu w miarę możliwości.

## § 3

Pracodawca udzieli na wniosek zarządu zakładowej organizacji związkowej, zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, pracownikom pełniącym z wyboru funkcję w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, zgodnie z ustawą o związkach zawodowych.

Pracownicy ci będą otrzymywać wynagrodzenie wg stawki nie niższej niż średnia zakładowa oraz nie niższej niż wynikającej z odrębnych przepisów.

Po upływie okresu zwolnienia pracodawca zapewni podjęcie pracy na uprzednio zajmowanym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym lub na innym odpowiadającym jego kwalifikacją za wynagrodzeniem nie niższym od pobieranego przed zwolnieniem, uwzględniającym zmiany zasad wynagradzania dokonane w zakładzie pracy w czasie zwolnienia - przez okres 2 lat.

Pracodawca gwarantuje, że nie zostaną podjęte żadne środki karne ani działania dyskryminujące w stosunku do żadnej osoby za jej działalność związkową po tym, jak osoba ta funkcję tę pełnił przestanie.

## § 4

Pracodawca gwarantuje pracownikowi będącemu członkiem związku, odbywającemu szkolenie, zwolnienie od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia jak za normalny czas pracy. Wielkość dni zwolnienia od pracy wynosi:

- 10 osobodni zwolnienia w ciągu roku dla związku o liczebności do 500 członków,
- dodatkowo 1 osobodzień zwolnienia w ciągu roku na każdych 100 członków związku.

Jako podstawę przyjmuje się stan liczebności związku na dzień 31 grudnia roku poprzedzającego uzgodniony limit.

Do stanu liczebności członków branych pod uwagę przy obliczaniu limitu na dany rok kalendarzowy zalicza się tylko czynnych zawodowo członków związku.

## § 5

Pracodawca zobowiązany jest do udzielenia na wniosek zakładowych organizacji związkowych informacji potrzebnych do prowadzenia działalności związkowej, z zachowaniem obowiązujących przepisów o tajemnicy służbowej i państwowej.

## § 6

Pracodawca zobowiązany jest umożliwić wejście osobom wskazanym przez zakładową organizację związkową do siedziby związku.

## § 7

Pracodawca zobowiązany jest do uzgodnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi, zakładowych rozporządzeń dotyczących wszelkich spraw pracowniczych wynikających z ustawy o związkach zawodowych, a w szczególności:

- zasad podziału nagród z części zysku przeznaczanego dla załogi,
- zasad podziału premii i nagród.

## Rozdział VIII

## Postanowienia końcowe

## Art. 22

## § 1

Układ zawiera się na czas nieokreślony.

## § 2

Pracodawca zobowiązany jest udostępnić pracownikom tekst Układu i wyjaśnić jego treść.

## § 3

Zmianę lub uzupełnienia postanowień Układu, w tym także załączników wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych w trybie przewidzianym Ustawą dla zawarcia Układu.

## § 4

Interpretacji postanowień Układu i protokołów dodatkowych będzie dokonywać komisja składająca się z przedstawicieli stron, które Układ zawarły. Komisja będzie spotykać się co najmniej dwa razy w roku na wniosek jednej ze stron, która określi termin, tematykę i miejsce spotkania.

## § 5

Spory wynikające na tle interpretacji postanowień Układu rozstrzyga się w trybie Ustawy o rozwiązaniu sporów zbiorowych.

## § 6

Integralną część Układu stanowią załączniki i protokoły dodatkowe.

## § 7

Układ wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1997r.

## § 8

Strony Układu uznają, że troską ich jest dążenie do stałej poprawy warunków socjalnych pracowników.

## § 9

Układ może być rozwiązany na mocy porozumienia stron lub z upływem ustawowego okresu wypowiedzenia dokonane przez jedną ze stron.

## § 10

Wypowiedzenie Układu następuje na piśmie z tym, że okres wypowiedzenia nie może być krótszy niż trzy miesiące.

## § 11

Pracodawca zobowiązany jest do przestrzegania obowiązujących przepisów prawa w zakresie organizowania, prowadzenia i finansowania zakładowej działalności socjalno-bytowej dla pracowników, emerytów i rencistów.

*Radom, dnia 20 września 1996 roku.*



Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Przedsiębiorstw Przemysłu Obronnego i Lotniczego podpisali:

- za Związek Pracodawców Przedsiębiorstw Przemysłu Obronnego i Lotniczego Przewodniczący **Mieczysław Majewski**.  
za NSZZ „Solidarność” Przewodniczący Sekcji Krajowej Przemysłu Zbrojeniowego **Stanisław Głowacki**.  
za Związek Zawodowy Przemysłu Elektromaszynowego Przewodniczący Sekcji Krajowej Przemysłu Zbrojeniowego **Jerzy Szpecht**.  
za Federację Zakładowych Organizacji Związkowych Pracowników Przemysłu Metalowego i Elektromaszynowego „METALOWCY” **Jerzy Derdej**.  
za Federację Związków Zawodowych Przemysłu Chemicznego-Szklarskiego i Ceramicznego **Tomasz Narojczyk**.  
za Związek Zawodowy Inżynierów i Techników **W i k t o r Borecki**.

### Załącznik Nr 1

do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przedsiębiorstw Przemysłu Obronnego i Lotniczego

Wykaz przedsiębiorstw objętych Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla Przedsiębiorstw Przemysłu Obronnego i Lotniczego.

1. Zakłady Metalowe „LUCZNIK” S.A. - Radom
2. Zakłady Mechaniczne „TARNÓW” S.A. - Tarnów
3. Zakłady Metalowe „MESKO” S.A. - Skarżysko Kamienna
4. Zakłady Tworzyw Sztucznych „PRONIT” S.A. - Pionki
5. Zakłady Metalowe „DEZAMET” S.A. - Nowa Dęba
6. Zakłady Sprzętu Precyzyjnego „NIEWIADÓW” S.A. - Niewiadów
7. Tłocznia Metali „PRESSTA” S.A. - Bolechowo
8. Centrum Naukowo Produkcyjne Elektroniki Profesjonalnej „RADWAR” S.A. - Warszawa
9. Przemysłowe Centrum Optyki S.A. - Warszawa
10. Zakłady Elektroniczne „WAREL” S.A. - Warszawa
11. Wytwórnia Sprzętu Komunikacyjnego „PZL-MELEC” S.A. - Mielec
12. Wytwórnia Sprzętu Komunikacyjnego „PZL-RZESZÓW” S.A. - Rzeszów
13. Wytwórnia Sprzętu Komunikacyjnego „PZL-WARSZAWA II” S.A. - Warszawa
14. Państwowe Zakłady Lotnicze „WARSZAWA-OKĘCIE” S.A. - Warszawa
15. Zakłady Mechaniczne „PZL-WOLA” S.A. - Warszawa
16. Zakłady Tworzyw Sztucznych „GAMRAT” S.A. - Jasło
17. Zakłady Tworzyw Sztucznych „ERG - BIERUŃ” S.A. - Bieruń
18. Zakłady Tworzyw Sztucznych „NITRON” S.A. - Krupski Młyn
19. Zakłady Chemiczne „NITRO-CHEM” S.A. - Bydgoszcz
20. Bydgoskie Zakłady Elektromechaniczne „BELMA” S.A. - Bydgoszcz
21. Fabryka Łożysk Toczących „KRAŚNIK” S.A. - Kraśnik
22. Gdańskie Zakłady Elektroniczne „UNIMOR” S.A. - Gdańsk
23. Zakłady Radiowe „RADMOR” S.A. - Gdynia
24. Zakłady Sprzętu Przeciwpowozarowego „PROGAZ” S.A. - Łódź
25. Przedsiębiorstwo Sprzętu Ochronnego „MASKPOL” S.A. - Konieccki
26. Grudziądzkie Zakłady Przemysłu Gumowego „STOMIL” - Grudziądz
27. Kombinat „PZL-HYDRAL” S.A. - Wrocław
28. Wytwórnia Sprzętu Komunikacyjnego „PZL-ŚWIDNIK” S.A. - Świdnik
29. Zakłady Mechaniczne „BUMAR-ŁABĘDY” S.A. - Gliwice
30. Huta „STALOWA WOLA” S.A. - Stalowa Wola
31. „STOMIL - POZNAŃ” S.A. - Poznań

### Załącznik Nr 2

do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przedsiębiorstw Przemysłu Obronnego i Lotniczego

Wykaz prac zaliczanych do poszczególnych stopni szkodliwości dla zdrowia, szczególnej uciążliwości i niebezpieczeństwa.

Występujące na stanowiskach pracy szkodliwości dla zdrowia szczególne uciążliwości i niebezpieczeństwa uzasadniające dodatkowe wynagrodzenie dzieli się na cztery stopnie.

#### § 1

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, niekumulujących się w organizmie,
3. w pomieszczeniach zamkniętych, w których ze względów technologicznych utrzymuje się stała temperatura efektywna powyżej 25 C lub poniżej 10 C,
4. w mokrym środowisku o względnej wilgotności powietrza przekraczającej 80%, w błocie lub w bezpośrednim kontakcie z wodą,
5. w warunkach narażenia na promieniowanie ultrafioletowe lub podczerwone np. spawanie, hartowanie,
6. w warunkach narażenia na wibrację ogólną,
7. w pomieszczeniach, w których konieczne jest stałe stosowanie sztucznego oświetlenia ( brak światła dziennego ),
8. przy pracy na stanowiskach komputerowych wyposażonych w monitor ekranowy.

#### § 2

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

1. w warunkach narażenia na działanie pyłów wywołujących zwłóknienie tkanki płucnej,
2. w warunkach narażenia na działanie substancji toksycznych kumulujących się w organizmie,
3. w warunkach narażenia na hałas,
4. w obniżonym lub podwyższonym ciśnieniu wynikającym z procesu technologicznego,
5. w warunkach narażenia na działanie miejscowej wibracji, np.: używanie ręcznych narzędzi pneumatycznych,
6. w warunkach nadmiernego obciążenia wysiłkiem fizycznym co najmniej 2000 kcal dla mężczyzn i 1150 kcal dla kobiet lub wymagające wymuszonej pozycji ciała,
7. w warunkach narażenia na działanie hormonów i antybiotyków powodujących zaburzenia czynności fizjologicznych organizmu oraz innych czynników o analogicznym jak te hormony i antybiotyki działaniu, jeżeli zostanie to uznane przez Instytut Medycyny Pracy.

#### § 3

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

1. w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące,
2. w warunkach narażenia na działanie pól elektromagnetycznych wysokiej częstotliwości w zakresie od 0,1 do 300.000 MHz w strefie zagrożenia.

Do trzeciego stopnia zalicza się szczególnie niebezpieczne prace:

3. na wysokości powyżej 2 m i w wykopach o głębokości poniżej 2 m uznane za niebezpieczne w przepisach o bezpieczeństwie i higienie pracy,
4. związane z wytwarzaniem, stosowaniem, magazynowaniem i transportowaniem gazów i materiałów wybuchowych,
5. wewnątrz zbiorników, aparatów, kanałów, studni itp. których wykonywanie wymaga specjalnego zezwolenia,

6. przy urządzeniach elektromagnetycznych znajdujących się pod napięciem powyżej 220 V, wykonywane zgodnie z przepisami o bezpieczeństwie pracy w energetyce,
7. związane z załadunkiem i rozładunkiem paliw płynnych oraz ich transportem,
8. w kontakcie z materiałem zakaźnym albo chorymi zakaźnie ludźmi i zwierzętami,
9. pod ziemią lub pod wodą.

#### § 4

Do czwartego stopnia szkodliwości dla zdrowia zalicza się pracę wykonywaną z benzydyną, alfa i beta naftyloaminą, chlorkiem winylu oraz innymi czynnikami o analogicznym jak te substancje działaniu, jeżeli zostanie to uznane przez Instytut Medycyny Pracy.

### Załącznik Nr 3

do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przedsiębiorstw Przemysłu Obronnego i Lotniczego

Zasady przyznawania odprawy pieniężnej z tytułu odejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką, nagród jubileuszowych oraz odprawy pośmiertnej.

#### Art. 1

##### § 1

Pracownikom objętym Układem przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w związku z odejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką w wysokości:

|                      |               |
|----------------------|---------------|
| - do 10 lat pracy    | 200% podstawy |
| - po 15 latach pracy | 250% podstawy |
| - po 20 latach pracy | 300% podstawy |
| - po 25 latach pracy | 350% podstawy |
| - po 30 latach pracy | 400% podstawy |
| - po 35 latach pracy | 450% podstawy |
| - po 40 latach pracy | 500% podstawy |
| - po 45 latach pracy | 550% podstawy |

##### § 2

Procentową wysokość odprawy ustala się za ogólny staż pracy a podstawę wymiaru stanowi:

- za lata pracy poza przedsiębiorstwami objętymi Układem (zał. Nr 1 do Układu) najniższe wynagrodzenie określone w art. 2.
- za lata pracy w przedsiębiorstwach objętych Układem (zał. Nr 1 do Układu) średnie miesięczne indywidualne wynagrodzenie liczone z trzech miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia uprawnień do odprawy.

##### § 3

Procentowy wymiar odprawy za lata przepracowane w innych zakładach niż objęte Układem oraz lata pracy w Zakładach objętych Układem ustala się jako udział w ogólnym stażu pracy.

##### § 4

W przypadku ponownego zatrudnienia rencisty, po osiągnięciu przez niego wieku emerytalnego i przejściu na emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości różnicy pomiędzy odprawą otrzymaną w związku z odejściem na rentę / przeliczoną w dniu nabycia uprawnień emerytalnych/ a odprawą emerytalną obliczoną w dniu przejścia na emeryturę.

#### Art. 2

##### § 1

Pracownikom objętym Układem przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości:

|                               |               |
|-------------------------------|---------------|
| - po 20 latach pracy          | 150% podstawy |
| - po 25 latach pracy          | 200% podstawy |
| - po 30 latach pracy          | 250% podstawy |
| - po 35 latach pracy          | 300% podstawy |
| - po 40 latach pracy i więcej | 350% podstawy |

#### § 2

Procentową wysokość nagrody jubileuszowej ustala się za ogólny staż pracy a podstawę wymiaru stanowi:

- za lata pracy poza przedsiębiorstwami objętymi Układem /zał. Nr 1 do Układu/ najniższe wynagrodzenie określone w art. 2,
- za lata pracy w przedsiębiorstwach objętych Układem /zał. Nr 1 do Układu / średnie miesięczne wynagrodzenie liczone z trzech miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia uprawnień do nagrody jubileuszowej.

#### § 3

Procentowy wymiar nagrody jubileuszowej za lata przepracowane w innych zakładach niż objęte Układem oraz lata pracy w Zakładach objętych Układem ustala się jako udział w ogólnym stażu pracy.

#### § 4

Okresy pracy i inne okresy uprawniające do otrzymania odprawy pieniężnej z tytułu odejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką oraz nagrody jubileuszowe, ustala się na podstawie obowiązujących przepisów.

### Art. 3

#### § 1

W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w okresie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od zakładu pracy odprawa pośmiertna w wysokości:

- 1/ dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli okres zatrudnienia był krótszy niż 10 lat,
- 2/ czteromiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli okres zatrudnienia wynosił co najmniej 10 lat,
- 3/ sześciomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli okres zatrudnienia wynosił co najmniej 15 lat.

#### § 2

Do okresów zatrudnienia, o których mowa w § 1, wlicza się wszystkie okresy pracy, bez względu na przerwy w zatrudnieniu i tryb rozwiązania stosunku pracy.

#### § 3

Odprawa pośmiertna przysługuje współmałżonkowi oraz innym członkom rodziny spełniającym w dniu śmierci pracownika warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej.

#### § 4

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

#### § 5

Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości określonej w § 1.

### Załącznik Nr 4

do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przedsiębiorstw Przemysłu Obronnego i Lotniczego.

Zasady udzielania płatnych urlopów dodatkowych w przedsiębiorstwach przemysłu obronnego i lotniczego.

#### Art. 1

##### § 1

Pracownikom bezpośrednio narażonym na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia i zatrudnionym w warunkach szczególnie szkodliwych i uciążliwych przysługują płatne urlopy dodatkowe w wymiarze 6, 9 lub 12 dni roboczych w każdym roku kalendarzowym, w zależności od stopnia narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia.

##### § 2

Prawo do pierwszego płatnego urlopu dodatkowego pracownik nabywa po przepracowaniu 1 roku na danym stanowisku pracy, jeżeli praca wykonywana jest co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy.



**§ 3**

Płatny urlop dodatkowy powinien być wykorzystany w tym roku, w którym pracownik nabył do niego prawo i nie może być dzielony na części.

**Art. 2****§ 1**

Płatny urlop dodatkowy przysługuje pracownikowi do czasu wyeliminowania czynników szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych.

**§ 2**

Analizę i ocenę oraz prowadzenie badań występujących zagrożeń na stanowiskach pracy należy dokonywać zgodnie z obowiązującymi przepisami w tym zakresie.

**§ 3**

W przypadku poprawy warunków występujących na stanowiskach pracy, w wyniku przeprowadzenia stosownych badań, należy cofnąć względnie zmniejszyć przyznane uprawnienie do płatnego urlopu dodatkowego na następny rok.

**§ 4**

W przypadku pogorszenia warunków występujących na stanowisku pracy, stosownie do stwierdzonych przekroczeń, należy przyznać odpowiednie uprawnienia do płatnego urlopu dodatkowego po przepracowaniu roku w tych warunkach.

**Art. 3**

W przypadku braku szczegółowych uregulowań dotyczących wysokości płatnych urlopów dodatkowych należy stosować niżej podane kryteria.

**Kryteria oceny warunków pracy.**

| Lp.   | Czynniki szkodliwe dla zdrowia lub uciążliwe | Intensywność występowania czynników szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych / wartość średnia w ciągu zmiany roboczej |   |       |             |
|---|--|---|---|-------|-------------|
| 1.  | Substancje szkodliwe                         | krotność przekroczenia NDS  | poniżej - 2   | 2 - 5 | powyżej - 5 |
| 2.  | Pyły przemysłowe                             | krotność przekroczenia NDS  | poniżej - 2   | 2 - 5 | powyżej - 5 |
| 3.  | Hałas  | wielkość przekroczeń NDN w dB   | do 5 dB   | 6-15  | powyżej-15  |
| 4.  | Wibracja                                     | krotność przekroczeń dopuszczalnych norm  | poniżej - 2   | 2 - 5 | powyżej - 5 |
| 5.  | Mikroklimat                                  | mikroklimat gorący  | powyżej - 30 °C   | -     | -           |
|   |  | mikroklimat zimny   | poniżej - 14 °C   | -     | -           |
|   |  | nadmierne promieniowanie cieplne  | powyżej 1400 W/m <sup>2</sup>                                     | -     | -           |
| 6.  | Obciążenie psychiczne                        | duże lub bardzo duże wg. skali 100 stopniowej   | powyżej - 50  | -     | -           |
| 7.  | Ciężki wysiłek fizyczny                      | nadmierny wydatek energetyczny  | dla mężczyzn ponad 1500 kcal/zm,<br>dla kobiet ponad 1000 kcal/zm | -     | -           |
| Ilość punktów za każdy z czynników wymienionych |  |   | 1 pkt   | 2 pkt | 5 pkt       |

**Art. 4****§ 1**

Ustala się 3 grupy warunków pracy uprawniających do płatnych urlopów dodatkowych:

|           |                 |   |
|-----------|-----------------|---|
| grupa I   | 6 - 8 punktów   | w wyniku dokonanej oceny warunków pracy na określonym stanowisku, |
| grupa II  | 9 - 11 punktów  | w wyniku dokonanej oceny warunków pracy na określonym stanowisku, |
| grupa III | powyżej 11 pkt. | w wyniku dokonanej oceny warunków pracy na określonym stanowisku, |

**§ 2**

Pracownikom zatrudnionym w określonych grupach warunków pracy przysługuje płatny urlop dodatkowy w wymiarze:

|           |                    |
|-----------|--------------------|
| grupa I   | - 6 dni roboczych  |
| grupa II  | - 9 dni roboczych  |
| grupa III | - 12 dni roboczych |

**Art. 5**

Pracodawca stosownie do stopnia występujących zagrożeń w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi i z uwzględnieniem opinii komisji bezpieczeństwa i higieny pracy w tym opinii lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami z zakresu medycyny pracy - ustala stanowiska pracy, na których zatrudnieni pracownicy będą otrzymywali płatny urlop dodatkowy w określonym wymiarze.