



PONADZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW PRZEDSIĘBIORSTW PRZEMYSŁU OBRONNEGO I LOTNICZEGO

SPIS TREŚCI

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

- Komisję Krajową NSZZ „Solidarność” z siedzibą ul. Wały Piastowskie 24, 80-855 GDANSK,
- Zarząd Związku Zawodowego Przemysłu Elektromaszynowego z siedzibą ul. Długa 29, 00 - 238 WARSZAWA,
- Rade Federacji Zakładowych Organizacji Związkowych Pracowników Przemysłu Metalowego i Elektromaszynowego „METALOWCY” z siedzibą ul. Długa 29, 00-238 WARSZAWA,
- Rade Federacji Związków Zawodowych Przemysłu Chemicznego, Szklarskiego i Ceramicznego z siedzibą ul. Dąbrowskiego 23, 40-032 KATOWICE,
- Zarząd Krajowy Związku Zawodowego 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 nieregulowanym tymi przepisami.

§ 3

Układ określa:

1. Warunki zatrudnienia.
2. Czas pracy.
3. Zasady wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą i warunkami w jakich praca ta jest wykonywana.

4. Wzajemne zobowiązania stron Układu dotyczące zasad i form współdziałania przy jego stosowaniu.

Art. 2

Ilekroć 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,
osobie zarządzającej przedsiębiorstwem - rozumie się przez to osobę zarządzającą przedsiębiorstwem w imieniu pracodawcy, 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 zakładowe organizacje związkowe 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 przedsiębiorstwa objętego układem, pracodawców powstałych w wyniku podziału wiążą postanowienia tego układu.

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

Czas pracy

Art. 7

§ 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. 8

§ 1

Praca w porze nocnej (8 godzin pomiędzy godziną 21⁰⁰ a 7⁰⁰ dnia następnego) nie może przekraczać 1/3 liczby godzin czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 3 miesięcy.

§ 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.

§ 3

W przypadku zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych wynikających ze szczególnych potrzeb pracodawcy, pracownik powinien być poinformowany co najmniej 16 godzin wcześniej, a zasady tej pracy wymagają uzgodnienia z zakładową organizacją związkową.

§ 4

Praca w godzinach nadliczbowych nie może być uważana za stałą formę zatrudnienia.

ROZDZIAŁ IV

Ogólne zasady wynagradzania

Art. 9

§ 1

Podstawowym kryterium oceny i miarą wartości pracy jest wynagrodzenie za pracę.

§ 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 pracowników zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych:
 - wynagrodzenie miesięczne,
 - wynagrodzenie zryczałtowane,
 - wynagrodzenie prowizyjne,
 - wynagrodzenie zadaniowe.
- dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych:
 - wynagrodzenie miesięczne,
 - wynagrodzenie akordowe,
 - wynagrodzenie czasowo-premiowe,
 - wynagrodzenie ryczałtowe,
 - wynagrodzenie prowizyjne.

Art. 10

§ 1

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,

§ 2

Najniższe wynagrodzenie dla pracowników, gwarantowane Układem, o którym mowa w § 1 oblicza się według analogicznych zasad jak najniższe wynagrodzenie określone przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej.

Art. 11

Placę zasadniczą stanowi wynagrodzenie wynikające z kategorii osobistego zaszerogowania, określone stawką godzinową lub miesięczną.

Art. 12

§ 1

Za czas niezawinionego przez pracownika przestoju przysługuje wynagrodzenie nie mniejsze niż 70% wynagrodzenia obliczonego jak za urlop wypoczynkowy. Wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wynagrodzenia wynikającego z kategorii osobistego zaszerogowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określeniu warunków wynagrodzenia - 60% wynagrodzenia.

W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być również niższe od najniższego wynagrodzenia dla pracowników objętych Układem, określonego w Art. 10.

§ 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 ustalonego zgodnie z Art. 12 § 1.

§ 3

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

§ 4

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

Art. 13

§ 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 V

Dodatki do wynagrodzenia i świadczenia związane z pracą.

Art. 14

§ 1

Pracownikom objętym Układem przysługują dodatki do wynagrodzenia :

- za pracę w godzinach nadliczbowych na zasadach określonych w Art. 15,
- za pracę w porze nocnej na zasadach określonych w Art. 16,
- za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych i niebezpiecznych na zasadach określonych w Art. 17,
- za pracę przy produkcji materiałów wybuchowych oraz przebywającym w strefie zagrożonej wybuchem przylegającej, bezpośrednio i bliskiej na zasadach określonych w Art. 18.

Art. 15

§ 1

Za pracę w godzinach nadliczbowych -oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości

- 75% wynagrodzenia - za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych na dobę,
- 100% wynagrodzenia - za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych, oraz w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, niedziele lub święta.

§ 2

Dodatek, o którym mowa w § 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy przekraczającą przeciętną tygodniową normę czasu pracy, o której mowa w Art. 7 w § 2.

§ 3

Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia dodatków, o których mowa w § 1 i § 2 obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerogowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną.

Art. 16

Pracownikowi wykonywującemu pracę w porze nocnej (8 godzin pomiędzy godziną 21⁰⁰ a 7⁰⁰ dnia następnego) przysługuje dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia określonego w Art. 2.

Art. 17

§ 1

Za każdą godzinę pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych i niebezpiecznych oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje 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.

§ 2

Podstawą przyznania 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, mających wpływ na środowisko pracy oraz oceny warunków pracy przeprowadzonych przez instytucję do tego upoważnioną, potwierdzające występowanie warunków szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych.

§ 3

Dodatek, o którym mowa w § 1 przysługuje pracownikowi za rzeczywisty czas pracy i do czasu występowania warunków pracy, które były podstawą do jego przyznania

§ 4

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

§ 5

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.

§ 6

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

Art. 18

Pracownikom zatrudnionym przy produkcji materiałów wybuchowych oraz przebywających w strefie zagrożonej wybuchem przylegającej, bezpośredniej i bliskiej niezależnie od dodatków określonych w Art. 19 § 1 przysługuje za każdą godzinę pracy, dodatek tzw. MWiS w wysokości 30% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia określonego w Art. 10.

Art. 19

§ 1

Pracownikom objętym Układem przysługuje nagroda jubileuszowa z tytułu długoletniej pracy, oraz odprawa pieniężna wypłacana pracownikom, których stosunek pracy ustał w związku przejściem pracownika na rentę lub emeryturę.

§ 2

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 zmarłego pracownika przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna.

§ 3

Zasady przyznawania odprawy pieniężnej w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, nagrody jubileuszowej oraz odprawy pośmiertnej określa Załącznik Nr 3 do Układu.

ROZDZIAŁ VI

Ochrona Warunków Pracy.

Art. 20

§ 1

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

§ 2

Szczegółowe zasady i wymiar dodatkowego urlopu

wypoczynkowego określa Załącznik nr 4 do Układu.

Art. 21

§ 1

Pracodawca 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 odpowiednio ich prania, konserwacji, naprawy, odpylania i odkażania, względnie w razie braku możliwości zapewnienia prania odzieży roboczej, wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego za wykonywanie tych czynności przez pracownika,
4. posiłków profilaktycznych, i napojów, dla osób uprawnionych,
5. odpowiednich pomieszczeń higieniczno-sanitarnych.

Art. 22

§ 1

W razie stwierdzenia u pracownika objawów wskazujących na powstawanie 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 inwalidów.

§ 2

Jeżeli przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy przez okres nie przekraczający 6 miesięcy.

§ 3

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

Art. 23

§ 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 przeciwdziałania.

§ 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. 24

§ 1

Pracodawca uznaje zakładowe organizacje związkowe jako wyłącznych przedstawicieli do negocjacji zbiorowych w imieniu pracowników.

Zakładowe organizacje związkowe reprezentowane przez ponadzakładowe organizacje związkowe będące stroną Układu, uznają pracodawców i ich organizacje za stronę upoważnioną do negocjacji w imieniu przedsiębiorstw.

§ 2

Pracodawca zapewni nieodpłatnie warunki niezbędne do funkcjonowania zakładowych organizacji związkowych, 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 z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, pracownikom pełniącym z wyboru funkcję w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami.

Pracownicy ci będą otrzymywać wynagrodzenie nie niższe niż średnia zakładowa za ostatni miesiąc poprzedniego kwartału.

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

Pracodawca gwarantuje, że nie zostaną podjęte żadne środki 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 zakładowej organizacji związkowej, odbywającemu szkolenie, zwolnienie od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia ustalonym jak za urlop wypoczynkowy. Liczba dni zwolnienia od pracy wynosi:

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

Jako podstawę przyjmuje się stan liczebności zakładowej organizacji związkowej na dzień 31 grudnia roku poprzedniego.

Przy obliczaniu liczby dni zwolnienia na dany rok kalendarzowy uwzględnia 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 powszechnie obowiązujących przepisów, a w szczególności:

- zasad podziału nagród z części zysku przeznaczanego dla załogi, z zachowaniem obowiązujących przepisów w tym zakresie,
- zasad podziału premii i nagród.

Rozdział VII

Postanowienia końcowe

Art. 25

§ 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

Wyjaśnić treści 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 wyjaśnień postanowień Układu rozstrzyga się w trybie Ustawy o rozwiązywaniu 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 rozwiązuje się na podstawie zgodnego oświadczenia stron lub z upływem 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 Zarząd Związku Pracodawców Przedsiębiorstw Przemysłu Obronnego i Lotniczego Przewodniczący Zarządu
Mieczysław Majewski
za Komisję Krajową NSZZ „Solidarność” Przewodniczący Sekcji

- Krajowej Przemysłu Zbrojeniowego NSZZ "Solidarność"
Stanisław Glowacki.
- za Zarząd Związku Zawodowego Przemysłu Elektromaszynowego Przewodniczący Sekcji Krajowej Przemysłu Zbrojeniowego Jerzy Szepecht.
- za Radę Federacji Zakładowych Organizacji Związkowych Pracowników Przemysłu Metalowego i Elektromaszynowego „METALOWCY” Jerzy Derdej.
- za Radę Federacji Związków Zawodowych Przemysłu Chemicznego, Szklarskiego i Ceramicznego Tomasz Narajczyk.
- za Zarząd Krajowy Związku Zawodowego Inżynierów i Techników Wiktor 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. - Tamów
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-MIELEC” 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 Przeciwożarowego „PROGAZ” S.A. - Łódź
25. Przedsiębiorstwo Sprzętu Ochronnego „MASKPOL” S.A. - Konieczki
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-LĄBĘDY” 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 zwiłknienia 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 zwiłknienie 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 po 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 15 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 pracownika liczone jak za urlop wypoczynkowy z trzech miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia uprawnień do odprawy.

§ 3

W każdym przypadku wysokość odprawy, o której mowa w § 2 nie może być niższa od wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika uprawnionego do otrzymania odprawy.

§ 4

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.

§ 5

W przypadku ponownego zatrudnienia rencisty, i osiągnięciu przez niego wieku emerytalnego, pracownikowi, którego stosunek pracy ustal w związku z przejściem na emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości różnicy pomiędzy odprawą otrzymaną w związku z przejściem na rentę /przeliczoną w dniu nabycia uprawnień emerytalnych/ a odprawą emerytalną obliczona w dniu przejścia na emeryturę.

Art. 2

§ 1

Pracownikom objętym Układem przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości

- za 20 lat pracy	150% podstawy
- za 25 lat pracy	200% podstawy
- za 30 lat pracy	250% podstawy
- za 35 lat pracy	300% podstawy
- za 40 lat 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 indywidualne wynagrodzenie liczone jak za urlop wypoczynkowy.

§ 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.

Art. 3

§ 1

W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna 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 warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin.

§ 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 dodatkowe urlopy wypoczynkowe 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 dodatkowego urlopu wypoczynkowego pracownik nabywa po przepracowaniu 1 roku na danym stanowisku pracy, jeżeli praca wykonywana jest co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy w warunkach określonych w § 1.

§ 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, stwierdzonych w wyniku przeprowadzenia stosownych badań, należy cofnąć względnie zmniejszyć przyznane uprawnienie do dodatkowego urlopu wypoczynkowego 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

Przy ustalaniu wymiaru dodatkowego urlopu wypoczynkowego stosuje się następujące kryteria:

Kryteria oceny warunków pracy.

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 dodatkowe urlopy wypoczynkowe.

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 ²	-	-
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, dla kobiet ponad 1000 kcal/zm	-	-
Ilość punktów za każdy z czynników wymienionych			1 pkt	2 pkt	5 pkt