



Przedsiębiorstwo Budowy Kopalń PeBeKa S.A.
Grupa **KGHM**

ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW PRZEDSIĘBIORSTWA BUDOWY KOPALŃ PeBeKa S.A. W LUBINIE

**Tekst jednolity
uwzględniający zmiany wprowadzone protokołami dodatkowymi od Nr 1 do Nr 99**

Stan prawny na dzień 28 lipca 2020 r.

Lubin dnia 1 stycznia 1996 r.

**ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW
PRZEDSIĘBIORSTWA BUDOWY KOPALŃ PeBeKa S.A. w LUBINIE**

zawarty w dniu 22 listopada 1995 r. pomiędzy:

Zarządem Przedsiębiorstwa Budowy Kopalń PeBeKa S.A. z jednej strony,

a

Zakładowymi Organizacjami Związkowymi działającymi w Spółce:

1. Niezależnym Samorządnym Związkiem Zawodowym "Solidarność",
2. Związkiem Zawodowym Pracowników Przemysłu Miedziowego,
3. Związkiem Zawodowym Pracowników Technicznych i Administracji "Dozór",
4. Związkiem Zawodowym Pracowników Dołowych,

z drugiej strony.

ROZDZIAŁ I

POSTANOWIENIA OGÓLNE

Art. 1

1. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, z zastrzeżeniem ust. 3, określa warunki pracy, płacy oraz zasady przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w Przedsiębiorstwie Budowy Kopalń PeBeKa S.A. w Lubinie.
2. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy określa wzajemne zobowiązania Stron Układu.
3. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy nie obejmuje:
 - a) Członków Zarządu Spółki,
 - b) pracowników młodocianych zatrudnionych w celu nauki zawodu lub przyuczania do wykonywania pracy,
 - c) pracowników zatrudnionych przy pracach budowlanych, wynagradzanych według zasad ujętych w Regulaminie wynagradzania pracowników zatrudnionych przy pracach budowlanych w Przedsiębiorstwie Budowy Kopalń PeBeKa S.A. w Lubinie,
 - d) pracowników zatrudnionych za granicą RP,
 - e) Głównego Księgowego,
 - f) Dyrektorów Wykonawczych.

Art. 2

1. W sprawach nieuregulowanych niniejszym Układem mają zastosowanie ustawowe przepisy prawa pracy oraz przepisy wydane na ich podstawie.
2. Zawiadomienie o warunkach płacy i pracy określonych niniejszym Układem nie stanowi wypowiedzenia zmieniającego te warunki w rozumieniu art. 42 Kodeksu Pracy.

Art. 3

Ilekczeń w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy mowa jest o:

1. Pracownik – oznacza to każdego pracownika zatrudnionego w Przedsiębiorstwie Budowy Kopalń PeBeKa S.A. w Lubinie bez względu na wymiar czasu pracy.
2. Spółce – oznacza to Przedsiębiorstwo Budowy Kopalń PeBeKa S.A. w Lubinie.
3. Zakładowych Organizacjach Związkowych – oznacza to wszystkie Organizacje Związkowe działające w Spółce.
4. Minimalnym wynagrodzeniu krajowym – rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie określone przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej na podstawie Kodeksu pracy.
5. Normalnym wynagrodzeniu – rozumie się przez to takie wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie, obejmujące zarówno wynagrodzenie

- zasadnicze, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, jeżeli pracownik miał prawo do dodatkowych składników.
6. Średnim wynagrodzeniu w Spółce – rozumie się przez to średnie wynagrodzenie obliczone wg metodologii GUS (bez nagród z zysku i nagród rocznych).
 7. Wynagrodzeniu za urlop wypoczynkowy – rozumie się przez to wynagrodzenie, jakie pracownik otrzymałby, gdyby w tym czasie pracował.
 8. Karcie Górnika – rozumie się przez to zapisy zawarte w niniejszym Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy.
 9. Dotychczasowych przepisach – rozumie się przez to przepisy obowiązujące przed wejściem w życie niniejszego Układu.
 10. Układzie – rozumie się przez to Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Przedsiębiorstwa Budowy Kopalń PeBeKa S.A. w Lubinie.
 11. Rejonie Zamiejscowym – rozumie się przez to rejon poza Legnicko-Głogowskim Okręgiem Miedziowym (LGOM), który swoim zasięgiem obejmuje powiaty: legnicki, lubiński, polkowicki i głogowski.

Art. 4

1. Układ zawiera się na czas nieokreślony.
2. Układ może być rozwiązany:
 - a) na mocy uzgodnienia Stron Układu,
 - b) z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze Stron Układu.
3. Wypowiedzenie Układu następuje na piśmie z tym, że okres wypowiedzenia nie może być krótszy niż 3 miesiące kalendarzowe.
4. W razie rozwiązania lub wypowiedzenia Układu, Strony przystąpią w ciągu 1 miesiąca od dnia wypowiedzenia lub rozwiązania Układu do ustalenia treści nowego Układu. Do czasu zawarcia przez Strony nowego Układu obowiązuje Układ dotychczasowy.
5. (skreślony).

Art. 5

1. W okresie wystąpienia udokumentowanych trudności finansowych w Spółce, a w szczególności w okresie utraty przez Spółkę zdolności kredytowej, Zarząd Spółki:
 - a) powinien w granicach obowiązujących przepisów podjąć działania mające na celu przywrócenie równowagi finansowej Spółki,
 - b) może stosownie do potrzeb ograniczyć lub wstrzymać uruchomienie środków z zakładowego funduszu premiowego.

2. Podjęcie działań, o których mowa w ust. 1, Zarząd Spółki uzgadnia z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi.

Art. 6

W Spółce obowiązuje Regulamin Pracy, ustalający porządek wewnętrzny oraz wzajemne prawa i obowiązki stron, zgodnie z aktualnym prawodawstwem pracy.

ROZDZIAŁ II CZAS PRACY

Art. 7

1. Wewnętrzną organizację czasu pracy regulują przepisy Regulaminu Pracy Przedsiębiorstwa Budowy Kopalń PeBeKa S.A. w Lubinie.
2. Dla pracowników Spółki objętych Układem, z wyłączeniem pracowników zatrudnionych w czterobrygadowej lub podobnej organizacji pracy – oprócz niedziel i innych dni ustawowo wolnych od pracy – wszystkie soboty są dniami wolnymi od pracy.
3. Dla pracowników zatrudnionych pod ziemią czas pracy wynosi 7,5 godziny na dobę i 37,5 godzin na tydzień w pięciodniowym tygodniu pracy. Czas ten liczy się od chwili wejścia pracownika do klatki/kubła przy zjeździe, aż do opuszczenia klatki/kubła po wyjeździe. Czas pracy pozostałych pracowników, w tym pracowników nieświadczących pracy pod ziemią w pełnym wymiarze czasu pracy określonym w zdaniu pierwszym, wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.
4. Pracownikowi przysługuje wliczana do czasu pracy 15-minutowa przerwa.
5. Ze względu na uciążliwe lub szkodliwe warunki pracy stosuje się skrócony czas pracy, o ile przepisy szczególne tak stanowią.
6. Skrócony czas pracy pracowników zatrudnionych pod ziemią nie może przekroczyć 6 godzin na dobę przy następujących pracach:
 - a) przy czyszczeniu: osadników wodnych i rząpia w szybach,
 - b) przy głębieniu, pogłębianiu szybów i szybków oraz wykonywaniu wlotów i zbrojeniu w trakcie głębienia,
 - c) w atmosferze, w której temperatura t_s jest wyższa od 28°C lub intensywność chłodzenia jest niższa od 11 Kw (katastopni wilgotnych).
7. Skrócony czas pracy obejmuje pracowników zatrudnionych przy wykonywaniu prac i w warunkach wymienionych w ust. 6, o ile przebywali w tych warunkach co najmniej 4 godziny na zmianie roboczej.

8. Pracownikom, o których mowa w ust. 6, przysługuje wynagrodzenie jak za 8-godzinny dzień pracy.
9. Pracownicy pracujący w skróconym czasie pracy nie mogą być zatrudniani w godzinach nadliczbowych w dobowym wymiarze czasu pracy.
10. Szczegółowe zasady skracania czasu pracy reguluje **Załącznik nr 15** do niniejszego Układu.
11. Czas pracy pracowników zatrudnionych w czterobrygadowej lub podobnej organizacji pracy nie przekracza 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.
12. Dla pracowników zatrudnionych w czterobrygadowej lub podobnej organizacji pracy dniami wolnymi są dni wynikające z harmonogramu pracy. Ww. pracownikom przysługuje, niezależnie od dni wolnych wynikających z harmonogramu pracy, dzień wolny od pracy za każdy miesiąc zatrudnienia w tym systemie pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za ten dzień, obliczonego jak za urlop wypoczynkowy. Na pisemny wniosek pracownika, za dzień wolny od pracy może być wypłacony ekwiwalent pieniężny w wysokości jego dniówki urlopowej. Wzór ww. wniosku określa **Załącznik Nr 19** do niniejszego Układu.
13. Przez podobną organizację pracy rozumie się wszelkie odmiany czterobrygadowej organizacji pracy, a więc taką organizację pracy, w której pracownicy pracują zgodnie z harmonogramem czterobrygadowego systemu, a różna może być zmianowość i liczba brygad.
14. Praca wykonywana ponad normy czasu pracy określone w niniejszym Układzie stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

ROZDZIAŁ III

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW

Art. 8

1. Pracownikowi za pracę przysługuje wynagrodzenie zasadnicze wynikające z przyznanej kategorii zaszeregowania osobistego lub zaszeregowania robót, oraz inne składniki wynagrodzenia ustalone w niniejszym Układzie.
2. Podstawą ustalenia kategorii osobistego zaszeregowania stanowi tabela zaszeregowania pracowników określona w **Załączniku Nr 1** do niniejszego Układu.
3. Dopuszcza się możliwość zatrudniania na stanowiskach dwuzawodowych w ramach stanowisk ujętych w **Załączniku Nr 1** do niniejszego Układu, według zasady podniesienia wynagrodzenia zasadniczego minimum o 1 kategorię wyżej od aktualnej kategorii zaszeregowania pracownika.

4. Wprowadza się taryfikację robót dla niektórych stanowisk robotniczych. Wykaz taryfikacji robót oraz zasady ich wynagradzania określa **Załącznik Nr 5** do niniejszego Układu.
5. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Za czas niezawinionego przez pracownika przestoju przysługuje wynagrodzenia w wysokości 100 % stawki osobistego zaszeregowania.
6. Za czas przestoju z winy pracownika wynagrodzenie nie przysługuje.
7. Wypłaty wynagrodzeń za pracę dokonuje się przelewem na rachunek bankowy wskazany przez pracownika.

Art. 9

Wprowadza się jedną dla wszystkich pracowników tabelę miesięcznych stawek płac zasadniczych, która stanowi **Załącznik Nr 2** do niniejszego Układu.

Art. 10

1. W zależności od rodzaju prac stosuje się następujące formy płac:
 - a) czasowo-premiową,
 - b) zadaniowo-premiową.
2. Zasady tworzenia i podziału funduszu premiowego określa **Załącznik Nr 6** do niniejszego Układu.

Art. 11

Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje oprócz normalnego wynagrodzenia dodatek liczony od godzinowej stawki zaszeregowania osobistego lub zaszeregowania robót w wysokości:

- a) 50 % - za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych na dobę,
- b) 100 % - za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy oraz soboty, niedziele i święta.

Art. 12

Pracownikom zatrudnionym w systemie zmianowym przysługują dodatki w wysokości:

- a) 10 % stawki godzinowej wynikającej z 10 kategorii zaszeregowania za pracę w godzinach pomiędzy 14.00 a 22.00, nie więcej niż 8 godzin dziennie,
- b) 30 % stawki godzinowej wynikającej z 10 kategorii zaszeregowania za pracę w porze nocnej pomiędzy godzinami 22.00 a 6.00.

Art. 13

Zasady przyznawania dodatków specjalnych za pracę w warunkach szkodliwych, uciążliwych oraz niebezpiecznych określa **Załącznik Nr 8** do niniejszego Układu.

Art. 14

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach robotniczych, którym powierzono funkcję brygadzysty (przodowego), przysługuje dodatek brygadzystowski z tytułu organizowania i kierowania pracy brygady. Dodatek brygadzystowski wynosi:
 - a) za kierowanie pracą pod ziemią – 35 % podstawy,
 - b) za kierowanie pracą na powierzchni – 15 % podstawy.
2. Podstawę stanowi 7 kategoria zaszeregowania. Dodatek brygadzystowski przysługuje wyłącznie w okresie pełnienia funkcji brygadzysty, a wstrzymanie wypłacania dodatku nie wymaga wypowiedzenia.

Art. 15

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach nierobotniczych ujętych w **Załączniku Nr 3** do niniejszego Układu, przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego dla poszczególnych stanowisk określa Zarząd Spółki.
3. Minimalna wysokość dodatku funkcyjnego wynosi 35 % podstawy, maksymalna wysokość – 300% podstawy.
Podstawę obliczenia dodatku stanowi 7 kategoria zaszeregowania.
4. Miesięczne stawki dodatku funkcyjnego określa **Załącznik nr 4** do niniejszego Układu.
5. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w okresie pełnienia funkcji, zmiana stanowiska połączona ze zmianą dodatku funkcyjnego nie wymaga jego ustawowego wypowiedzenia.

Art. 16

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach robotniczych, posiadającym uprawnienia sanitariusza, za czas pełnienia tej funkcji przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 15 % z 7 kategorii zaszeregowania.
2. Pracownikom będącym członkami drużyn ratowniczych w ramach struktur ratownictwa górniczego KGHM, za czas pełnienia funkcji przysługuje dodatkowe wynagrodzenie, zgodnie z Załącznikiem nr 21 do niniejszego Układu.

Art. 17

Za pełnienie dyżurów domowych pracownikom przysługuje dodatkowe wynagrodzenie wypłacane w wysokości i na zasadach określonych w **Załączniku nr 14** do niniejszego Układu.

Art. 18

Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach nierobotniczych na powierzchni z racji wykonywanych obowiązków mogą być sporadycznie zatrudniani pod ziemią po spełnieniu następujących warunków:

- a) badania okresowe dołowe,
- b) instruktaż udzielony przez osobę dozoru,
- c) pobyt z osobą dozoru.

Art. 19

(skreślony)

Art. 20

1. Przeszeregowania i awansowania pracowników następują na podstawie oceny ich pracy uwzględniającej kryteria kwalifikacyjne i efektywnościowe.
2. Zasady przeszeregowania pracowników określa **Załącznik nr 16** do niniejszego Układu.

ROZDZIAŁ IV

INNE ŚWIADCZENIA ORAZ PRZYWILEJE PRACOWNICZE

Art. 21

Pracownikom przysługują następujące uprawnienia i świadczenia związane z pracą:

- a) specjalne wynagrodzenie, tzw. Karta Górnika – wypłacane miesięcznie na zasadach określonych w **Załączniku Nr 7** do niniejszego Układu,
- b) deputat węglowy – ustalany i wydawany na zasadach określonych w **Załączniku Nr 9** do niniejszego Układu,
- c) nagroda z okazji Dnia Górnika – wypłacana na zasadach określonych w **Załączniku Nr 10** do niniejszego Układu,
- d) dodatkowa nagroda roczna, tzw. „14-ta pensja” – wypłacana na zasadach określonych w **Załączniku Nr 11** do niniejszego Układu,
- e) nagroda jubileuszowa – wypłacana na zasadach określonych w **Załączniku Nr 12** do niniejszego Układu,
- f) jednorazowa odprawa pieniężna w razie rozwiązania stosunku pracy w związku z nabyciem praw do emerytury lub renty inwalidzkiej – wypłacana na zasadach określonych w **Załączniku Nr 13** do niniejszego Układu,

- g) nagroda indywidualna z zysku – wypłacana na zasadach określonych w **Załączniku Nr 17** do niniejszego Układu,
- h) świadczenie wypoczynkowe – wypłacane na zasadach określonych w **Załączniku Nr 18** do niniejszego Układu,
- i) dzień wolny od pracy przypadający 4 grudnia (Dzień Górnika).

Art. 22

Zasadą zatrudniania pracowników w Spółce na czas określony jest zatrudnianie na okres do 6 miesięcy. Po tym okresie ostatnia umowa zawierana na czas określony nie może przekroczyć 8 miesięcy, a następna umowa o pracę ma być umową zawieraną na czas nieokreślony.

Art. 23

1. Pracownikom Spółki z okazji Dnia Górnika przysługuje tradycyjne barbórkowe w ekwiwalencie pieniężnym w wysokości 20 % najniższego wynagrodzenia krajowego.
2. Byłym pracownikom Spółki zamieszkałym na terenie kraju, z którymi umowa o pracę w Spółce została rozwiązana w związku z przejściem na rentę lub emeryturę z okazji Dnia Górnika przysługuje tradycyjne barbórkowe w ekwiwalencie pieniężnym w wysokości 40% najniższego wynagrodzenia krajowego obowiązującego w styczniu danego roku pomniejszonego o składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i chorobowe.
3. Pracownicy Spółki mogą otrzymywać nagrody okolicznościowe wypłacane w związku z uroczystym dniem lub należącym do sfery praw honorowych.

Art. 24

1. Pracownicy Spółki mają raz w roku prawo do dodatkowego wynagrodzenia wypłacanego w dniu 15 sierpnia danego roku.
2. Prawo do dodatkowego wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, mają pracownicy, którzy pozostawali w stosunku pracy od 15 sierpnia roku poprzedniego i są zatrudnieni w dniu wypłaty wynagrodzenia.
3. Wysokość wynagrodzenia wynosi 12 % średniego miesięcznego wynagrodzenia w Spółce z pierwszego półrocza danego roku z zastrzeżeniem, iż wysokość wynagrodzenia przysługującego do wypłaty w dniu 15 sierpnia 2020 r. wynosi 3% średniego miesięcznego wynagrodzenia w Spółce.
4. Dodatkowego wynagrodzenia nie otrzymują pracownicy, którzy w okresie obrachunkowym od 1 lipca roku poprzedniego do 30 czerwca roku bieżącego:
 - a) przebywali na urloпах bezpłatnych powyżej 3 miesięcy,

- b) przebywali na robotach eksportowych powyżej 6 miesięcy,
- c) posiadają absencję chorobową przekraczającą łącznie 33 dni (za wyjątkiem absencji chorobowej spowodowanej wypadkiem przy pracy, w drodze z pracy i do pracy lub chorobą zawodową oraz stanem ciąży stwierdzonym świadectwem lekarskim).

ROZDZIAŁ V

URLOPY WYPOCZYNKOWE I DODATKOWE

Art. 25

Urlopy wypoczynkowe i dodatkowe:

1. Pracownikom zatrudnionym w Spółce pod ziemią przysługuje urlop wypoczynkowy w następującym wymiarze:
 - a) po roku pracy do 5 lat pracy – 21 płatnych dni roboczych,
 - b) po 5 latach pracy – 26 płatnych dni roboczych.Do okresów pracy, o których mowa wyżej, wlicza się tylko okresy pracy pod ziemią.
2. Pracownikom, którzy nie spełniają warunków określonych w ust. 1, przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze określonym w art. 154 Kodeksu Pracy.
3. Przepisów ust. 1 nie stosuje się do pracowników, którzy na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów, nabyli prawo do urlopu wypoczynkowego w wyższym wymiarze.
4. Za dni robocze uważa się wszystkie dni z wyjątkiem sobót, niedziel i świąt.
5. Pracownikom zatrudnionym pod ziemią po 5 latach pracy pod ziemią przysługuje w roku dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 5 płatnych dni kalendarzowych, a po 10 latach w wymiarze 8 płatnych dni kalendarzowych.
6. Do lat pracy, o których mowa w ust. 5, zalicza się również okresy zatrudnienia pod ziemią w zakładach nie objętych niniejszym Układem.
7. Urlop wypoczynkowy, o którym mowa w ust. 5, przysługuje pod warunkiem przepracowania pod ziemią co najmniej $\frac{1}{2}$ ogólnej liczby dni nominalnego czasu pracy w roku poprzedzającym rozpoczęcie urlopu.
8. Przy udzielaniu uprawnionemu pracownikowi dodatkowego urlopu wypoczynkowego należy stosować ogólne zasady udzielania urlopu, z tym, że za dni kalendarzowe uważa się wszystkie dni tygodnia. Dodatkowy urlop może być na pisemny wniosek uprawnionego pracownika podzielony na dwie części, z zastrzeżeniem, iż nie może on zaczynać się w dni wolne od pracy. Obowiązkiem uprawnionego pracownika jest

wykorzystanie urlopu, o którym mowa w ust. 5. Za niewykorzystany urlop nie przysługuje ekwiwalent pieniężny.

9. Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku. Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.
10. Do okresu pracy, od którego zależy nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia bez względu na długość przerw w zatrudnieniu i sposób rozwiązania poprzedniego stosunku pracy.

ROZDZIAŁ VI OCHRONA WARUNKÓW PRACY

Art. 26

Spółka zobowiązana jest wspólnie z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi do przeprowadzenia przeglądu warunków pracy.

Art. 27

1. Spółka obowiązana jest wydać każdemu pracownikowi odpowiednią ilość środków do mycia i przydzielić do osobistego użytkowania co najmniej dwa ręczniki kąpielowe rocznie. W przypadku zapewnienia przez pracodawcę środków higieny osobistej, ręczniki kąpielowe oraz środki do mycia nie przysługują.
2. Za zgodą większości pracowników rejonu (ponad 50 % stanu zatrudnienia) za przysługujące środki czystości może być wypłacony ekwiwalent pieniężny.
3. Pracownik podlega okresowym i kontrolnym badaniom lekarskim przeprowadzanym na koszt Spółki.
4. Badania lekarskie okresowe i kontrolne przeprowadzane są w miarę możliwości w godzinach pracy. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, a w razie przejazdu na badania okresowe i kontrolne do innej miejscowości przysługuje mu zwrot kosztów podróży według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych.

Art. 28

Spółka zobowiązana jest wydać pracownikom w zależności od warunków pracy napoje gorące lub chłodzące w ilości uzgodnionej z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi.

Art. 29

1. Spółka zobowiązana jest wydać pracownikom zatrudnionym na otwartej przestrzeni w okresie od 1 listopada do 31 marca, a pracownikom zatrudnionym pod ziemią oraz w warunkach szkodliwych i uciążliwych w ciągu całego roku, posiłki profilaktyczne oraz regeneracyjne stosownie do postanowień przepisów wydanych na podstawie art. 232 Kodeksu Pracy.
2. Szczegółowe zasady dotyczące wydawania posiłków profilaktycznych i regeneracyjnych ustala Zarząd Spółki w uzgodnieniu z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi na podstawie obowiązujących przepisów.
3. Spółka zobowiązana jest do bezpłatnego dostarczania mleka lub innych środków odżywczych pracownikom zatrudnionym przy pracach szkodliwych dla zdrowia. Stanowiska pracy ustala Zarząd Spółki w uzgodnieniu z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi.

Art. 30

1. Normy i zasady przydziału środków ochrony indywidualnej i odzieży roboczej regulują odrębne przepisy. Wyżej wymienione środki Spółka jest zobowiązana dostarczyć niezwłocznie po zatrudnieniu pracownika.
2. Pranie, naprawianie, odkażanie, suszenie i odpylania odzieży roboczej odbywa się okresowo na koszt Spółki.
3. W przypadku niemożności zorganizowania prania i naprawy odzieży roboczej, pracownik pierze i naprawia odzież we własnym zakresie, a od Spółki otrzymuje środki do prania lub ekwiwalent w wysokości ustalonych kosztów tych czynności i środków piorących. Odzież skażona biologicznie lub substancjami szkodliwymi nie może być przekazana do prania.
4. Odzież i obuwie robocze, środki ochrony indywidualnej oraz środki higieny osobistej dostarcza Spółka nieodpłatnie w ilości określonej normami.
5. Szczegółowe normy i zasady wydawania środków ochrony indywidualnej, odzieży roboczej oraz środków higieny osobistej określa Zarząd Spółki w uzgodnieniu z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi.

Art. 31

1. (skreślony)
2. Spółka nie może rozwiązać umowy o pracę z powodu niezdolności pracownika do świadczenia pracy na dotychczasowym stanowisku pracy, jeżeli niezdolność spowodowana została wypadkiem przy pracy, chorobą zawodową lub chorobą pozostającą w związku przyczynowym z charakterem pracy, o ile stan zdrowia

pracownika umożliwi pracę na innym stanowisku. Umowa o pracę może być rozwiązana, jeżeli Spółka zapewni pracownikowi za jego zgodą zatrudnienie w innym zakładzie.

ROZDZIAŁ VII INNE ŚWIADCZENIA

Art. 32

1. Spółka zobowiązana jest przydzielić bezpłatnie każdemu pracownikowi niezbędne narzędzia pracy oraz zapewnić miejsce na ich przechowywanie.
2. Pracownik winien otrzymać narzędzia pracy w stanie zdatnym do użytku. Zniszczone narzędzia wymienia Spółka na nowe za zwrotem zniszczonych.
3. W przypadku zawinonego przez pracownika zniszczenia lub utraty narzędzi, pracownik naprawia szkodę przez zwrot tych samych narzędzi lub zwrot kosztów ich pozyskania przez Spółkę z uwzględnieniem przepisów Rozdziału II w Dziale V Kodeksu Pracy.

Art. 33

1. Spółka obowiązana jest przydzielić pracownikowi odpowiednio zabezpieczone miejsce na przechowywanie odzieży roboczej i własnej.
2. W przypadku niezawinionej przez pracownika utraty odzieży i innych przedmiotów osobistego użytku związanych z wykonywaną pracą, pozostawionych w łazni (szatni), Spółka obowiązana jest zwrócić pracownikowi wartość odzieży oraz ww. przedmiotów, które stanowiły jego własność.

Art. 34

1. Przedsiębiorstwo gwarantuje pracownikom przewóz do pracy i z pracy.
2. Szczegółowe zasady dotyczące stosowanych przez Przedsiębiorstwo dopłat do dojazdów do pracy dla pracowników pobierających bilety na przewozy pracownicze oraz korzystających z ogólnodostępnych biletów miesięcznych, jak również refundacji kosztów z tytułu dojazdu do pracy we własnym zakresie ustala Pracodawca w uzgodnieniu z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi.
3. Przedsiębiorstwo nie stosuje dopłat do biletów miesięcznych ogólnodostępnych i przewozów pracowniczych dla pracowników zamieszkałych i zatrudnionych w granicach administracyjnych miasta Lubina, z zastrzeżeniem ust. 4.

4. Dla pracowników zamieszkałych w granicach administracyjnych miasta Lubina i zatrudnionych na terenie Oddziału ZG „Lubin” KGHM Polska Miedź S.A., Przedsiębiorstwo stosuje dopłaty na zasadach określonych na podstawie ust. 2.

Art. 35

Spółka zapewnia pracownikom przeniesionym do pracy w oddziale zamiejscowym usytuowanym w odległości uniemożliwiającej pracownikowi codzienny dojazd do (z) jego miejsca zamieszkania, zakwaterowanie w hotelu pracowniczym, a jeżeli nie dysponuje takim hotelem lub wolnymi miejscami – w hotelu innego zakładu pracy bądź w kwaterze prywatnej wynajętej przez Spółkę wg obowiązujących w tym zakresie przepisów. Za oddział zamiejscowy uważa się oddział położony poza terenem LGOM-u.

Art. 36

Skierowanie pracownika do pracy poza LGOM w odległości uniemożliwiającej codzienny dojazd do (z) miejsca zamieszkania należy traktować jako wykonywanie pracy przez pracownika poza miejscem siedziby Pracodawcy. Zgodnie z postanowieniami niniejszego artykułu oraz art. 35, w świetle art. 775 § 1 Kodeksu Pracy należy uznać taką pracę za pracę w podróży służbowej.

Art. 37

1. W Spółce tworzy się Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych.
2. Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych tworzony będzie corocznie w wysokości uzgodnionej z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi, wprowadzonej protokołem dodatkowym stanowiącym integralną część niniejszego Układu. W przypadku braku uzgodnień, Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych tworzony będzie z corocznego odpisu podstawowego zgodnie z art. 5 Ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 1994 r., Nr 118, poz. 561 z późn. zm.)
3. Ustala się odpis na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych w 2020 r. w wysokości 10 892 621,00 zł.

Art. 38

1. Członkom rodziny pracownika zmarłego w następstwie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej przysługuje odprawa pośmiertna w wysokości 12-krotnego miesięcznego wynagrodzenia z ostatniego pełnego miesiąca, niezależnie od odprawy pośmiertnej przewidzianej Kodeksem Pracy.

2. Za członków rodziny uprawnionych do otrzymania odprawy pośmiertnej, o której mowa w ust. 1, uważa się:
 - a) małżonka,
 - b) dzieci i innych członków rodziny spełniających warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym członków i ich rodzin.
3. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny.

Art. 39

1. W razie śmierci pracownika w następstwie wypadku przy pracy Spółka zobowiązana jest do zorganizowania pogrzebu, postawienia nagrobka i pokrycia jego kosztów niezależnie od innych świadczeń przysługujących rodzinie zmarłego.
2. Obowiązek powiadomienia rodziny w razie wypadku śmiertelnego spoczywa na Zarządzie Spółki.
3. Świadczenia związane ze zgonem pracownika na skutek wypadku przy pracy, o których mowa w ust. 1 oraz w art. 38, przysługują również w sytuacji, gdy wypadek przy pracy nastąpił z winy pracownika.

ROZDZIAŁ VIII DZIAŁALNOŚĆ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWYCH

Art. 40

1. Pracownicy mają prawo tworzenia związków zawodowych i zrzeszania się w nich.
2. Zasady tworzenia związków zawodowych i zrzeszania się w związkach określa ustawa o związkach zawodowych i inne przepisy prawa.
3. Pracownik nie może ponosić ujemnych następstw z powodu przynależności do związku zawodowego lub wykonywania funkcji związkowej. W szczególności nie może to być warunkiem rozwiązania stosunku pracy, pozostawania w zatrudnieniu oraz awansowania pracownika.
4. Spółka obowiązana jest udzielić na żądanie Zakładowej Organizacji Związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania oraz comiesięcznych wyników finansowych Spółki.
5. Prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w Zarządzie Zakładowej Organizacji Związkowej przysługuje:

- a) częściowo jednemu pracownikowi w miesięcznym wymiarze godzin równym liczbie członków zatrudnionych w zakładzie pracy, gdy ich liczba jest mniejsza od 150,
 - b) jednemu pracownikowi, gdy Związek liczy od 150 do 500 członków zatrudnionych w zakładzie pracy,
 - c) dwóm pracownikom, gdy Związek liczy od 501 do 1000 członków zatrudnionych w zakładzie pracy,
 - d) trzem pracownikom, gdy Związek liczy od 1001 do 2000 członków zatrudnionych w zakładzie pracy,
 - e) kolejnemu pracownikowi za każdy rozpoczęty nowy tysiąc, gdy Zakładowa Organizacja Związkowa liczy ponad 2000 członków zatrudnionych w zakładzie pracy,
 - f) w niepełnym wymiarze godzin i wtedy może ono być udzielane większej liczbie pracowników, zgodnie z zasadami zawartymi w punktach poprzedzających.
6. Na czas trwania kadencji w Zarządzie Zakładowej Organizacji Związkowej pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, nie mniejszego jak na wcześniej zajmowanym stanowisku oraz do wszystkich przywilejów pracowniczych.
7. Pracodawca bez zgody Zarządu Zakładowej Organizacji Związkowej nie może:
- a) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym Uchwałą Zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej Zakładowej Organizacji Związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej Organizacji wobec Pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za Pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,
 - b) zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika, o którym mowa w lit. a – z wyjątkiem, gdy dopuszczają to odrębne przepisy.
8. Ochrona, o której mowa w ust. 7, przysługuje przez okres określony Uchwałą Zarządu, a po jego upływie – dodatkowo przez cały czas odpowiadający połowie okresu określonego Uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie.
9. Zarząd Zakładowej Organizacji Związkowej, reprezentatywnej w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu Pracy, wskazuje pracodawcy pracowników podlegających ochronie przewidzianej w ust. 1, w liczbie nie większej niż liczba osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy albo liczba ustalona zgodnie z ust. 10.
10. Zarząd Zakładowej Organizacji Związkowej, o której mowa w ust. 9, zraszającej do 20 członków ma prawo wskazać pracodawcy 2 pracowników podlegających ochronie przewidzianej w ust. 7, a w przypadku Organizacji zraszającej więcej niż 20 członków będących pracownikami ma prawo wskazać, jako podlegających tej ochronie, 2 pracowników oraz dodatkowo:
- a) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 10 członków tej Organizacji będących pracownikami, w przedziale od 21 do 50 tych członków,

- b) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 20 członków tej Organizacji będących pracownikami, w przedziale od 51 do 150 tych członków,
 - c) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 30 członków tej Organizacji będących pracownikami, w przedziale od 151 do 300 tych członków,
 - d) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 40 członków tej Organizacji będących pracownikami, w przedziale od 301 do 500 tych członków,
 - e) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 50 członków tej Organizacji będących pracownikami, w przedziale powyżej 500 tych członków.
11. Osobami stanowiącymi kadrę kierowniczą w zakładzie pracy, o których mowa w ust. 9, są kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy albo wchodzący w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy, a także inne osoby wyznaczone do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.
12. Spółka zobowiązana jest do potrącania składek członkowskich na rzecz Zakładowych Organizacji Związkowych działających w Spółce
13. Szczegółowe zasady funkcjonowania Zakładowych Organizacji Związkowych w Spółce reguluje Umowa zawarta pomiędzy Zarządem Spółki a Zakładowymi Organizacjami Związkowymi.

ROZDZIAŁ IX POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Art. 41

Spółka jest obowiązana udostępnić do wglądu pracownikowi tekst niniejszego Układu oraz udzielić niezbędnych wyjaśnień co do obowiązującego prawodawstwa pracy.

Art. 42

Interpretacji postanowień niniejszego Układu dokonują Strony, które go zawarły.

Art. 43

Zmianę lub uzupełnienie postanowień niniejszego Układu, w tym także załączników, wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych podpisanych przez Strony, które Układ zawarły.

Art. 44

Integralną część niniejszego Układu stanowią Załączniki od 1-20.

Art. 45

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy wchodzi w życie z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 1996 roku.

Tabela zaszeregowania – stanowiska nierobotnicze pod ziemią

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Kategoria dodatku funkcyjnego
1.	Dyrektor Rejonu Naczelny Inżynier	21 – 26	15 – 19
2.	Główny Inżynier	19 – 25	11 – 17
3.	Główny Mechanik	19 – 24	9 – 15
4.	Kierownik Działu Robót	18 – 24	9 – 15
5.	Nadsztygar	16 – 22	6 – 12
6.	Sztygar oddziałowy	15 – 21	4 – 9
7.	Sztygar zmianowy	13 – 19	3 – 6
8.	Nadgórnik, Dozorca	12 – 16	2 – 4
9.	Kierownik Działu	16 – 20	5 – 11
10.	Mierniczy górniczy	14 – 19	2 – 9
11.	Geolog Górniczy	14 – 19	2 – 9
12.	Inspektor	13 – 19	1 – 6
13.	Specjalista	12 – 17	–
14.	Stażysta	11	–

Tabela zaszeregowania pracowników – stanowiska nierobotnicze na powierzchni

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Kategoria dodatku funkcyjnego
1.	Główny Specjalista	19 – 24	8 – 16
2.	Kierownik Działu	15 – 22	4 – 11
3.	Kierownik sekcji	14 – 19	3 – 8
4.	Inspektor	12 – 19	1 – 7
5.	Mistrz	10 – 16	1 – 6
6.	Starszy specjalista	12 – 18	1 – 5

7.	Specjalista	10 – 17	–
8.	Referent	9 – 12	–
9.	Stażysta	9	–
10.	Główny Inżynier ds. Wierceń	22 – 26	15 - 19
11.	Kierownik Działu Robót	20 – 24	9 – 15
12.	Kierownik Wiertni	16 – 22	6 – 14
13.	Główny Mechanik	15 – 22	6 – 14
14.	Asystent kierownika wiertni	12 – 19	1 – 7

Tabela zaszereowań pracowników – stanowiska robotnicze pod ziemią

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania
1.	Instruktor strzałowy	10 – 16
2.	Górnik strzałowy	9 – 16
3.	Górnik	8 – 13
4.	Górnik wiertacz, wiertacz	8 – 13
5.	Pomocnik wiertacza	8 – 11
6.	Pomiarowy mierniczy	8 – 12
7.	Robotnik niewykwalifikowany	7 – 10
8.	Sygnalista szybowy	8 – 13
9.	Maszynista maszyn wyciągowych	9 – 14
10.	Ślusarz	8 – 15
11.	Spawacz	8 – 15
12.	Mechanik	8 – 15
13.	Tokarz	8 – 15
14.	Telemonter	8 – 14
15.	Operator maszyn przodkowych	9 – 15
16.	Górnik operator maszyn przodkowych	9 – 15
17.	Operator maszyn pozaprzodkowych	8 – 15

18.	Elektromonter	8 – 15
19.	Górnik operator maszyn i urządzeń	8 – 15
20.	Operator maszyn i urządzeń pod ziemią	8 – 15

Tabela zaszeregowania pracowników – stanowiska robotnicze na powierzchni

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania
1.	Elektromonter	8 – 14
2.	Kierowca	8 – 14
3.	Operator maszyn i urządzeń	8 – 14
4.	Spawacz	8 – 14
5.	Ślusarz	8 – 14
6.	Tokarz	8 – 14
7.	Mechanik	8 – 14
8.	Pracownik gospodarczy	8 – 14
9.	Wydawca magazynowy	8 – 14
10.	Pracownik wykwalifikowany	8 – 14
11.	Wiertacz	16 – 22
12.	Mechanik ds. urządzeń wiertniczych	16 – 22
13.	Otworowy pomocnik wiertacza	8 – 14
14.	Wieżowy pomocnik wiertacza	8 – 15
15.	Dołowy pomocnik wiertacza	12 – 17

Tabela miesięcznych stawek płac zasadniczych

Kategoria zaszeregowania	Stawka
1	1 300,00
2	1 325,00
3	1 355,00
4	1 365,00
5	1 420,00
6	1 475,00
7	1 550,00
8	1 975,00
9	2 095,00
10	2 220,00
11	2 370,00
12	2 505,00
13	2 660,00
14	2 815,00
15	2 955,00
16	3 155,00
17	3 370,00
18	3 595,00
19	3 915,00
20	4 190,00
21	4 830,00
22	5 260,00
23	5 805,00
24	6 480,00
25	7 215,00
26	8 025,00

Wykaz stanowisk uprawnionych do dodatku funkcyjnego

1. Dyrektor Rejonu, Naczelny Inżynier.
2. Główny Inżynier, Główny Mechanik.
3. Kierownik Działu Robót.
4. Nadsztygar, sztygar oddziałowy, sztygar zmianowy, nadgórnik, dozorca, mierniczy górniczy, geolog górniczy.
5. Kierownik wiertni.
6. Asystent kierownika wiertni.
7. Główny Specjalista.
8. Kierownicy działu, sekcji, inspektor, starszy specjalista.
9. Mistrz.

Miesięczne stawki dodatku funkcyjnego

Kategoria dodatku	Stawka dodatku
1	540,00
2	825,00
3	965,00
4	1 145,00
5	1 285,00
6	1 445,00
7	1 605,00
8	1 785,00
9	1 940,00
10	2 110,00
11	2 280,00
12	2 495,00
13	2 695,00
14	2 945,00
15	3 125,00
16	3 435,00
17	3 760,00
18	4 110,00
19	4 650,00

Taryfikacja robót na stanowiskach robotniczych

1. Pracownicy zatrudnieni na terenie LGOM-u za czas wykonywania pracy w przodku przy drążeniu chodników i przekopów oraz na przybierkach o przekroju powyżej 15 m² wynagradzani są wg kategorii zaszeregowania robót w następujący sposób:

1.1. Pracownicy brygady przodkowej o kluczowym znaczeniu w przodku otrzymują wynagrodzenie o jedną kategorię wyżej od osobistego zaszeregowania, nie niżej jednak niż:

- a) górnik przodowy – wg kat. 15,
- b) górnik strzałowy za czas prowadzenia robót strzałowych – wg kat. 15,
- c) górnik operator, operator SWW, SWK, SWWK, kombajnu chodnikowego – wg kat. 15,
- d) górnik operator ŁK2, WO, SWB – wg kat. 14,
- e) górnik operator ŁK1 – załadunek i odstawa urobku – wg kat. 14.

1.2. Pozostali pracownicy brygady przodkowej otrzymują wynagrodzenie:

- a) górnik operator SWO, ŁK1 – wg kat. 13,
- b) górnik – wg kat. 13,
- c) robotnik niewykwalifikowany – wg kat. 11,
- d) ślusarz, elektryk za czas usuwania awarii w przodku – wg kat. 12.

2. Pracownicy zatrudnieni na terenie LGOM-u za czas głębienia szybów i szybków wynagradzani są wg kategorii zaszeregowania robót w następujący sposób:

2.1. Pracownicy brygady przodkowej o kluczowym znaczeniu w przodku otrzymują wynagrodzenie o jedną kategorię wyżej od osobistego zaszeregowania, nie niżej jednak niż:

- a) górnik przodowy – wg kat. 15,
- b) górnik strzałowy za czas prowadzenia robót strzałowych – wg kat. 15,
- c) operator ładowarki szybowej KS-2u/40, kombajnu KDS-2, wiertnicy szybowej – wg kat. 14,

2.2. Pozostali pracownicy brygady przodkowej szybowej otrzymują wynagrodzenie:

- a) górnik – wg kat. 13,
- b) robotnik niewykwalifikowany – wg kat. 11,

- c) ślusarz, elektryk za czas usuwania awarii w przodku lub na pomoście – wg kat. 12,
 - d) sygnaliści na pomoście przy głębieńiu i wykonywaniu obudowy – wg kat. 13,
 - e) sygnaliści na zrębie i wysypie – wg kat. 12.
3. **Maszyniści maszyn wyciągowych za czas głębieńia szybów, wykonywania zbrojenia i przezbrajania szybów, iniekcji, prac montażowych i demontażowych w szybie** wynagradzani są wg kat. 13.
4. **Pracownicy zatrudnieni bezpośrednio w przodku przy robotach zaliczanych do postępu tunelu metra w Warszawie oraz przy wykonywaniu iniekcji scalającej i iniekcji pierwotnej, za czas pracy w brygadzie przodkowej** wynagradzani są wg kategorii zaszeregowania robót:
- a) górnik przodowy – o jedną kategorię wyżej od zaszeregowania osobistego, nie niżej jak z kategorii 13,
 - b) górnik – wg kat. 12,
 - c) operator tarczy – wg kat. 12,
 - d) robotnik niewykwalifikowany – wg kat. 10,
 - e) ślusarz, elektryk za czas usuwania awarii – wg kat. 12.
5. **Pracownikom zatrudnionym bezpośrednio w tunelu metra przy wykonywaniu iniekcji wtórnej, iniekcji doszczelniającej, sztamowaniu, wykonywaniu murów, betonów i żelbetów, czyszczeniu obudowy** przysługuje wynagrodzenie o dwie kategorie wyżej od zaszeregowania osobistego nie wyżej jednak jak w taryfikacji robót ujętych w pkt 4.
6. **Maszynista elektrowozu** wynagradzany jest z kategorii zaszeregowania osobistego nie niżej jak z kat. 11.
7. **Pracownicy zatrudnieni w wykopie przy budowie stacji metra, szybików, przejść podziemnych, wentylatorowni, przy wykonywaniu w tych obiektach takich prac jak: wykonywanie obudowy, konstrukcji żelbetowych, wydobywanie ziemi, wykonywanie izolacji,** wynagradzani są wg kategorii zaszeregowania robót:

- a) górnik przodowy – wg kat. 12,
 - b) górnik – wg kat. 11,
 - c) górnik operator maszyn – wg kat. 11,
 - d) operator maszyn – wg kat. 11,
 - e) robotnik niewykwalifikowany – wg kat. 9,
 - f) spawacz, ślusarz – wg kat. 11.
8. **Pozostali pracownicy nie wymienieni w pkt 4 – 7, zatrudnieni na robotach związanych z budową tunelu oraz stacji metra przy wykonywaniu takich prac jak: transport materiałów, utrzymanie ruchu, obsłudze maszyn i urządzeń, prefabrykacji, remontach, naprawach i przeglądach maszyn i urządzeń itp., wynagradzani są wg kategorii zaszeregowania osobistego.**
9. **Pracownicy zatrudnieni przy prowadzeniu robót wiertniczych wynagradzani są wg kategorii zaszeregowania robót:**
- a) górnik wiertacz, wiertacz – wg kat. 14,
 - b) pomocnik wiertacza – wg kat. 13,
 - c) robotnik niewykwalifikowany – wg kat. 11.
10. **Pracownicy zatrudnieni w KRG Wieliczka przy następujących pracach: prace na wysokości z zastosowaniem technik alpinistycznych lub z rusztowań i tymczasowych pomostów roboczych, przybierki górotworu, obrywka stropu i ociosów, wykonanie i przebudowa obudowy górniczej, prace wykonywane w szybach i szybikach – wynagradzani są według kategorii zaszeregowania robót:**
- a) górnik przodowy – wg kat. 12,
 - b) górnik – wg kat. 11,
 - c) robotnik niewykwalifikowany – wg kat. 9,
 - d) górnik – alpinista – wg kat. 12,
 - e) górnik przodowy alpinista – wg kat. 13.
11. **Pracownicy zatrudnieni na terenie LGOM-u na przybierkach o przekroju poniżej 15 m² oraz przy przebudowie obudowy podporowej otrzymują wynagrodzenie wg kategorii zaszeregowania robót:**
- a) górnik przodowy strzałowy – wg kat. 12,
 - b) górnik – wg kat. 11,
 - c) robotnik niewykwalifikowany – wg kat. 9,

d) operator

– wg kat.11.

12. **Na robotach górniczych o charakterze wykończeniowym (mury, tamy, betony, zabudowa kotew, tory, torkret, ścieki)** przysługuje wynagrodzenie o dwie kategorie wyżej od osobistego zaszeregowania, nie wyżej jednak jak w taryfikacji robót określonej w pkt 11. **Operatorzy ładowarki szybowej KS-2u za czas ładowania urobku do kubłów w czasie wykonywania wyrobisk chodnikowych** otrzymują wynagrodzenie o dwie kategorie wyżej od osobistego zaszeregowania, nie wyżej jak z kat. 12. **Operatorzy spychacza za efektywny czas pracy na spychaczu** otrzymują wynagrodzenie o dwie kategorie wyżej od stawki osobistego zaszeregowania, nie wyżej jak z kat. 12.
13. **Instruktorzy strzałowi zatrudnieni na terenie LGOM-u na robotach wymienionych w pkt 1 i 2,** otrzymują wynagrodzenie wg kategorii zaszeregowania robót o dwie kategorie wyżej od zaszeregowania osobistego, nie niżej niż od kat. 15.
14. **Pracownicy zatrudnieni przy zbrojeniu, przezbrajaniu i remontach szybów i szybków** otrzymują wynagrodzenie o jedną kategorię wyżej od zaszeregowania osobistego. Powyższe zasady nie dotyczą pracowników zatrudnionych przy bieżącym utrzymaniu szybów i szybków. Pracownicy zatrudnieni bezpośrednio w szybie głębinym przy zbrojeniu szybu oraz doszczelnianiu obudowy otrzymują wynagrodzenie o jedną kategorię wyżej od zaszeregowania osobistego.
15. **Pracownicy obsługujący kratę** otrzymują wynagrodzenie wg kategorii zaszeregowania osobistego, nie niżej jednak jak z kat. 9.
16. **Pracownicy obsługi, utrzymania ruchu i prefabrykacji zatrudnieni przy budowie metra** otrzymują wynagrodzenie wg kategorii zaszeregowania osobistego.
17. **Pracownicy zatrudnieni przy pracach nie wymienionych w punktach 1 – 15** wynagradzani są wg kategorii zaszeregowania osobistego.
18. Wynagradzanie wg taryfikacji robót przysługuje również za czas wykonywania tych prac w dni wolne od pracy.

19. **Pracownicy zatrudnieni w systemie czterobrygadowym oraz pięciobrygadowym** (skrócony czas pracy) za pracę w niedziele i święta otrzymują dodatek w wysokości 100 % stawki zaszeregowania osobistego lub robót.
20. W przypadku, kiedy kategoria zaszeregowania osobistego jest wyższa od kategorii zaszeregowania robót, pracownik otrzymuje wynagrodzenie z kategorii zaszeregowania osobistego.

Zasady tworzenia i podziału funduszu premiowego

1. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych mogą otrzymać premię z funduszu premiowego tworzonego w ramach środków na wynagrodzenie.
2. Fundusz premiowy tworzony jest globalnie na poszczególne rejony, oddziały i działy w zależności od grup zawodowych, ilości stanowisk i średniej kwoty ustalonej dla tych stanowisk.
3. Premia funduszu premiowego ma charakter uznaniowy i jest przyznawana przez kierownika w zależności od oceny jakości wydajności pracy pracownika po zaciągnięciu opinii u bezpośredniego przełożonego (przodowy, brygadzysta, sztygar, mistrz).
4. Miesięcznemu rozliczeniu podlega globalna kwota przysługującej premii bez ingerencji w indywidualne wysokości przyznawanych premii.
5. Warunkiem przyznania premii dla poszczególnych jednostek organizacyjnych jest wykonanie przez te jednostki planowanych zadań z możliwością wzrostu kwoty lub jej obniżenia w przypadku przekroczenia lub niewykonania ww. zadań.
6. Rozliczenie wykonania zadań premiowych następuje comiesięcznie w rachunku narastającym od początku roku.
7. Przed podjęciem decyzji o obniżeniu funduszu premiowego w rejonie i oddziale Zarząd analizuje sprawę z Organizacjami Związkowymi i informuje je o swojej decyzji.
8. Pozostałe jednostki oraz pracownicy zatrudnieni w biurach Zarządu otrzymują premię uzależnioną od wskaźników ekonomicznych Spółki.
9. Zwiększenie czasu pracy (praca w soboty, niedziele i święta) powoduje zwiększenie funduszu premiowego.

Zasady naliczania i wypłacania specjalnego wynagrodzenia z Karty Górnika

1. Specjalne wynagrodzenie z Karty Górnika dalej zwane dodatkiem, przysługuje za okresy zatrudnienia potwierdzone świadectwem pracy z wyjątkiem okresów zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz wygaśnięciem stosunku pracy w wyniku porzucenia pracy.
2. Do okresu pracy zalicza się również:
 - a) okres odbywania zasadniczej lub okresowej służby wojskowej oraz ćwiczeń wojskowych na zasadach określonych ustawą o powszechnym obowiązku obrony,
 - b) okres urlopu bezpłatnego udzielonego przez Spółkę pracownikowi skierowanemu do pracy za granicą na zasadach określonych ogólnie obowiązującymi przepisami,
 - c) okresy urlopu wychowawczego wykorzystywanego zgodnie z ogólnie obowiązującymi przepisami,
 - d) przerwy w pracy bez względu na czas ich trwania, jeżeli pracownik został przywrócony do pracy prawomocnym wyrokiem sądowym.
3. Do okresów pracy pod ziemią zalicza się wszystkie okresy pracy pod ziemią, z wyłączeniem okresów zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz wygaśnięciem stosunku pracy wskutek porzucenia pracy, także pracę na powierzchni w wymiarze nie większym niż 5 lat z uwzględnieniem postanowień pkt 2.
4. Podstawę wymiaru dodatku stanowi stawka zaszeregowania osobistego lub kategoria zaszeregowania robót.
5. Dodatek wypłaca się w następującej wysokości:
 - 1) Pracownikom zatrudnionym pod ziemią:
 - a) 20 % podstawy wymiaru – po przepracowaniu 1 m-ca do 2 lat,
 - b) 20 % podstawy wymiaru – po przepracowaniu 1 roku do 2 lat,
 - c) 30 % podstawy wymiaru – po przepracowaniu 2 lat do 5 lat,
 - d) 40 % podstawy wymiaru – po przepracowaniu 5 lat do 10 lat,
 - e) 50% podstawy wymiaru – po przepracowaniu 10 lat do 15 lat,
 - f) 60 % podstawy wymiaru – po przepracowaniu 15 lat i więcej.
 - Lit. a) dotyczy wyłącznie pracowników zatrudnionych przy robotach przodkowych.
 - 2) Pracownikom zatrudnionym na powierzchni:
 - a) 15 % podstawy wymiaru – po przepracowaniu 1 roku do 2 lat,
 - b) 20 % podstawy wymiaru – po przepracowaniu 2 lat do 5 lat,

- c) 25 % podstawy wymiaru – po przepracowaniu 5 lat do 10 lat,
 - d) 30 % podstawy wymiaru – po przepracowaniu 10 lat do 15 lat,
 - e) 40 % podstawy wymiaru – po przepracowaniu powyżej 15 lat
6. Dodatek jest wypłacany za wszystkie dni przepracowane. Dodatek wchodzi do podstawy naliczenia zasiłków z ubezpieczenia społecznego, wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy i innych dni usprawiedliwionej nieobecności płatnej przez Spółkę.
7. Dodatek nie przysługuje w miesiącu, w którym pracownik opuścił bez usprawiedliwienia jeden dzień lub więcej dni pracy.

Zasady przyznawania dodatków specjalnych

1. Pracownikom zatrudnionym przy pracach w warunkach szkodliwych, szczególnie uciążliwych oraz niebezpiecznych przysługuje dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny wypłaca się za czas pracy w warunkach określonych w pkt. 1.
3. Wysokość dodatku uzależniona jest od miejsca wykonywania pracy przez pracownika i naliczana jest za każdy dzień pracy w miejscach określonych w pkt.4.
4. Ustala się następujące miejsca pracy oraz określa się współczynniki do obliczenia wysokości dodatku specjalnego:
 - a) praca na poziomach na dole kopalni na terenie LGOM - **współczynnik 1,6**
 - b) praca w rurze szybowej przy remoncie szybu - **współczynnik 1,6**
 - c) praca na powierzchni przy obsłudze, remontach agregatów mroźniowych przy głębieniu szybu - **współczynnik 1,6**
 - d) praca w szybach – głębienie szybów przy użyciu kombajnu szybowego - **współczynnik 1,3**
 - e) praca w szybach – głębienie szybów przy użyciu materiałów wybuchowych – **współczynnik 1,6**
 - f) praca przy drażeniu tunelu metra -**współczynnik 0,85**
 - g) praca na poziomach w kopalni soli -**współczynnik 0,85**
 - h) praca w ruchu na powierzchni -**współczynnik 0,85**
 - i) administracja, kierowcy, inni pracownicy nie wykonujący pracy w miejscach określonych literami a -h. -**współczynnik 0,65**
5. Dla osób pełniących funkcję sygnalisty na zrębie szybu lub maszynisty maszyn wyciągowych przy głębieniu szybu zwiększa się przysługujący, zgodnie z pkt. 4, dodatek specjalny poprzez dodanie współczynnika 0,75 dla sygnalisty i dodanie współczynnika 0,80 dla maszynisty maszyn.
6. Bazą do ustalenia kwoty dodatku specjalnego w 2020 r. jest kwota 30,15 zł/rdn (współczynnik 1,0).
7. Kwoty dodatku specjalnego określonego w pkt. 4 lit. a-i przeliczane są odpowiednio współczynnikami przypisanymi do poszczególnych miejsc pracy.
8. Baza wymieniona w pkt. 6 waloryzowana jest wskaźnikiem przyrostu minimalnego wynagrodzenia krajowego roku bieżącego w stosunku do roku poprzedniego.

9. Liczba dni przepracowanych w miesiącu przez pracownika w warunkach szkodliwych lub uciążliwych oraz niebezpiecznych nie może przekroczyć liczby dni ogółem przepracowanych przez pracownika w miesiącu.

Warunki ustalania i wydawania deputatu węglowego

1. Pracownikom zatrudnionym w Spółce przysługuje deputat węglowy wyłącznie w ekwiwalencie pieniężnym w ilości ustalonej w stosunku rocznym:
 - a) dla pracowników dołowych – 8,5 tony,
 - b) dla pracowników powierzchni – 6 ton.
2. Pracownicy powierzchniowi, którzy przed wejściem w życie umowy nabyli uprawnienia do wyższej normy deputatu niż określona w pkt. 1, zachowują uprawnienia w dotychczasowym wymiarze.
3. Ekwiwalent za deputat węglowy przysługuje pracownikom od dnia podjęcia pracy.
4. Prawo do deputatu węglowego przysługuje pracownikowi również za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, jeżeli za ten okres pracownik uprawniony jest do otrzymywania wynagrodzenia, zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego.
5. Pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymują ekwiwalent wysokości proporcjonalnej do tego wymiaru.
6. Ekwiwalent za deputat węglowy wypłaca się w ratach miesięcznych łącznie z wypłatą wynagrodzenia.
7. Wysokość ekwiwalentu pieniężnego ustala się raz w roku na dzień 1 stycznia. Wysokość ekwiwalentu ustala się corocznie w odniesieniu do ustalonej ceny węgla roku poprzedniego bazując na średniorocznym wskaźniku cen i usług określanym na dany rok w Monitorze Polskim przez Prezesa GUS.
8. Podstawę do ustalenia wysokości ekwiwalentu w 2013 r. obliczonego zgodnie z zapisem ujętym w pkt 7, stanowi cena 1 tony węgla w wysokości 383,49 zł.

Zasady wypłacania dodatkowej nagrody rocznej z okazji Dnia Górnika

1. Z okazji Dnia Górnika pracownikowi, który jest zatrudniony w dniu 4 grudnia, przysługuje specjalna nagroda.
2. Nagroda w pełnej wysokości miesięcznego wynagrodzenia łącznie z ekwiwalentem za deputat węglowy przysługuje pracownikom, którzy:
 - a) przepracowali co najmniej 12 miesięcy (od 5 grudnia roku ubiegłego do 4 grudnia danego roku) w Spółce lub w zakładach uprawnionych do tej nagrody,
 - b) nie posiadają absencji nieusprawiedliwionej w okresie, za który wypłacana jest nagroda.
3. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody zalicza się wszystkie okresy zatrudnienia w zakładach uprawnionych do nagrody, z wyjątkiem okresów zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz na skutek porzucenia pracy.
4. W przypadku nie przepracowania ostatnich 12 miesięcy (w rozumieniu postanowień pkt 2 lit. a) dla zatrudnionych (przyjętych do pracy) do 4 listopada – wysokość nagrody oblicza się proporcjonalnie do przepracowanego czasu pracy.
5. Pracownicy zatrudnieni (przyjęci do pracy) po 4 listopada otrzymują nagrodę w wysokości średniej płacy dniówkowej wyliczonej jak za urlop wypoczynkowy.
6. Pracownicy posiadający w okresie obrachunkowym nieobecność nieusprawiedliwioną otrzymują nagrodę w wysokości średniej płacy dniówkowej wyliczonej jak za urlop wypoczynkowy.
7. Nagroda z okazji Dnia Górnika, w wysokości proporcjonalnej do przepracowanego czasu pracy, przysługuje pracownikom:
 - a) którzy odeszli na urlop wychowawczy lub ponownie podjęli pracę po urlopie wychowawczym oraz bezpłatnym,
 - b) powołanym do odbycia czynnej służby wojskowej i podejmującym pracę po jej zakończeniu,
 - c) którzy przeszli na rentę lub emeryturę,
 - d) członkom rodziny uprawnionym do odprawy pośmiertnej po pracownikach, z którymi stosunek pracy wygasł na skutek zgonu,
 - e) oddelegowanym do pracy w organizacjach związkowych na zasadzie urlopu bezpłatnego i powracającym z oddelegowania,

- f) z którymi rozwiązano stosunek pracy z przyczyn dotyczących Spółki,
 - g) przechodzącym na świadczenie rehabilitacyjne i podejmującym pracę po rehabilitacji,
 - h) pracownikom skierowanym przez Spółkę do pracy za granicą RP.
8. Nagrodę z okazji Dnia Górnika należy wypłacić pracownikom nie później niż do 4 grudnia danego roku.

Zasady wypłaty dodatkowej nagrody rocznej tzw. "14-tej pensji"

1. Prawo do dodatkowej nagrody rocznej, tzw. "14-tej pensji" mają wszyscy pracownicy zatrudnieni w Spółce.
2. Warunkiem wypłacenia dodatkowej nagrody w pełnej wysokości jest przepracowanie w Spółce pełnego roku kalendarzowego.
3. Do dni przepracowanych zalicza się:
 - a) dni urlopu wypoczynkowego,
 - b) dni, w których pracownik pełnił obowiązki ratownika górniczego,
 - c) dni badań lekarskich i specjalistycznych,
 - d) dni szkolenia zawodowego,
 - e) dni ćwiczeń wojskowych lub przeszkolenia wojskowego trwającego nie dłużej niż 3 miesiące,
 - f) dni zwolnienia lekarskiego za wyjątkiem dni, za które pracownik otrzymał zasiłek obniżony zgodnie z Zarządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 23 marca 1983 r. w sprawie zwalczania przyczyn patologii społecznej,
 - g) dni płatne z tytułu krwiodawstwa, dni płatne dla ławników, dni płatnych urlopów okolicznościowych,
 - h) dni świadczeń rehabilitacyjnych z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.
4. Dodatkową nagrodę roczną proporcjonalnie do okresu przepracowanego, otrzymują pracownicy:
 - a) którzy odeszli na urlop wychowawczy lub bezpłatny bądź ponownie podjęli pracę po urlopie wychowawczym lub bezpłatnym,
 - b) powołani do odbycia czynnej służby wojskowej i podejmujący pracę po jej zakończeniu,
 - c) którzy przeszli na rentę lub emeryturę,
 - d) członkowie rodziny uprawnieni do odprawy pośmiertnej po pracownikach, których stosunek pracy wygasł na skutek zgonu,
 - e) oddelegowani do pracy w organizacji związkowej na zasadzie urlopu bezpłatnego i powracający z oddelegowania,
 - f) z którymi rozwiązano stosunek pracy z przyczyn Spółki,
 - g) przechodzący na świadczenia rehabilitacyjne i podejmującym pracę po rehabilitacji,
 - h) którzy podjęli pracę w trakcie roku kalendarzowego,

- i) którzy oddelegowani zostali przez Spółkę do pracy za granicą RP i podjęli pracę po powrocie z budowy eksportowej.
5. Pracownik traci w całości prawo do nagrody w przypadku:
 - a) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w danym roku,
 - b) udowodnionego zagarnięcia mienia Spółki,
 - c) przystąpienia do pracy w stanie nietrzeźwym lub spożywania alkoholu w czasie pracy.
 6. Podstawę wyliczenia dodatkowej nagrody stanowi średniomiesięczne wynagrodzenie pracownika z trzech miesięcy od IX do XI, wyliczone jak za urlop wypoczynkowy.

Zasady przyznawania i wypłacania nagród jubileuszowych

1. Za długoletnią pracę pracownikom Spółki przysługują nagrody jubileuszowe określonego stopnia w następujących wysokościach:

a) I stopnia	po 15 latach pracy	75% podstawy wymiaru
b) II stopnia	po 20 latach pracy	100% podstawy wymiaru
c) III stopnia	po 25 latach pracy	150% podstawy wymiaru
d) IV stopnia	po 30 latach pracy	200% podstawy wymiaru
e) V stopnia	po 35 latach pracy	250% podstawy wymiaru
f) VI stopnia	po 40 latach pracy	300% podstawy wymiaru
g) VII stopnia	po 45 latach pracy	350% podstawy wymiaru
h) VIII stopnia	po 50 latach pracy	400% podstawy wymiaru
2. Podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej stanowi średnie miesięczne wynagrodzenie pracownika obliczone jak za urlop wypoczynkowy.
3. Pracownikom, którzy przepracowali nieprzerwanie w Spółce ponad 10 lat wysokość nagrody powiększa się o 50%, a po 20 latach nieprzerwanej pracy w Spółce o 75%.
4. Pracownicy, którzy podjęli po raz pierwszy pracę w Spółce przed dniem wejścia w życie postanowień niniejszego Załącznika, do stażu pracy uprawniającego do otrzymania nagrody jubileuszowej zachowane mają dotychczasowe zasady i terminy przyznawania i wypłacania nagród jubileuszowych. Do powyższego wliczane są następujące okresy zatrudnienia:
 - a) wszystkie okresy zatrudnienia bez względu na przerwę w zatrudnieniu – za wyjątkiem okresu zatrudnienia zakończonego rozwiązaniem umowy o pracę z winy pracownika oraz wygaśnięcia stosunku pracy wskutek jej porzucenia,
 - b) okresy wymienione w art. 1, ust. 2, oraz art. 2, 2 i 4 ustawy z dn. 24 stycznia 1991 r. o kombatantach oraz niektórych osobach będących ofiarami represji wojennych i okresu powojennego (Dz. U. z 1991 r., nr 17, poz. 75),
 - c) okresy nauki w szkołach zawodowych, średnich lub wyższych o specjalności górniczej,
 - d) okres zasadniczej służby wojskowej, zasadniczej służby w obronie cywilnej, zasadniczej służby poborowych oraz służby zastępczej zgodnie z ogólnie obowiązującymi przepisami,
 - e) okresy urlopu bezpłatnego w związku ze skierowaniem do pracy za granicą oraz do pracy w związkach zawodowych,

- f) okresy niezdolności do pracy spowodowane chorobą i macierzyństwem, za które przysługiwały zasiłki,
 - g) okresy przebywania na urloпах wychowawczych z tytułu opieki nad dzieckiem do 4 lat, nie dłużej jednak jak 6 lat,
 - h) okresy urlopu bezpłatnego na opiekę nad dzieckiem lub członkiem rodziny zaliczonym do grupy inwalidztwa lub na którego przysługuje dodatek pielęgnacyjny,
 - i) okres odbywania kary pozbawienia wolności, jeżeli pracownik został zrehabilitowany prawomocnym postanowieniem upoważnionych instytucji prawnych,
 - j) okresy, za które przysługuje zasiłek z tytułu bezrobocia, lecz w wymiarze łącznym nie większym jak 24 miesiące oraz okresy, za które pracownik otrzymał odszkodowanie mimo pozostawania w tym okresie pracownika bez pracy,
 - k) okresy pracy w rolnictwie zgodnie z art. 1 ust. 1 Ustawy z dnia 20 lipca 1990 r. o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy (Dz. U. nr 54 poz. 310).
5. Pracownicy, którzy podjęli pracę po raz pierwszy w Spółce po dniu wejścia w życie niniejszego Załącznika, do stażu pracy uprawniającego do otrzymania nagrody jubileuszowej wliczane mają następujące okresy zatrudnienia:
- a) okresy zatrudnienia w PeBeKa S.A. w Lubinie,
 - b) okresy nauki w szkołach zawodowych, średnich lub wyższych o specjalności górniczej.
- Okresy nauki nie podlegają sumowaniu, do stażu pracy uprawniającego do otrzymania nagrody jubileuszowej wlicza się okres nauki korzystniejszy dla pracownika.
6. Do stażu pracy, o którym mowa w pkt 4 i 5 nie wlicza się:
- a) okresu przebywania na urlopie bezpłatnym udzielonym na wniosek pracownika,
 - b) okresu pobierania renty inwalidzkiej i świadczenia rehabilitacyjnego, jeżeli stosunek pracy został rozwiązany,
 - c) okresów zatrudnienia zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.
7. W razie rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką (w związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową) albo na rentę inwalidzką z orzeczoną całkowitą niezdolnością do pracy i niezdolnością do samodzielnej egzystencji lub całkowitą niezdolnością do pracy z innych przyczyn niż wypadek przy pracy lub choroba zawodowa - pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

8. Nagroda jubileuszowa określonego stopnia, za osiągnięcie danego stażu pracy w Spółce ma charakter jednorazowy niezależnie od ilości zawartych umów o pracę w całym okresie zatrudnienia w Spółce.
9. Nabycie prawa i otrzymanie przez pracownika nagrody jubileuszowej określonego stopnia wyłącza możliwość ponownego nabycia i otrzymania nagrody jubileuszowej z tytułu takiego samego stażu pracy, w przypadku zbiegu podstaw uprawniających do uzyskania nagrody jubileuszowej w rozumieniu ust. 4 i 5 powyżej, tj. podjęcie pracy w Spółce przed dniem wejścia w życie postanowień niniejszego Załącznika oraz podjęcie pracy na nowo zawierając kolejną umowę o pracę po dniu wejścia w życie postanowień niniejszego Załącznika.
10. Nagroda jubileuszowa wypłacana jest po nabyciu przez pracownika prawa do nagrody w najbliższym terminie wypłaty wynagrodzenia.
11. W przypadku, gdy pracownik nie dostarczył wszystkich niezbędnych dokumentów określających staż pracy, nagroda wypłacana jest w wysokości takiej, jaka mu przysługiwała w dniu nabycia do niej prawa.
12. Zasady ujęte w niniejszym Załączniku obowiązują od dnia 1 maja 2011 r.

Zasady przyznawania i wypłacania jednorazowych odpraw emerytalno-rentowych

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna.
2. Podstawę wymiaru stanowi średnie miesięczne wynagrodzenie pracownika obliczone jak za urlop wypoczynkowy.
3. Wysokość odprawy wynosi:

a) po 10 latach pracy	100% podstawy wymiaru,
b) po 15 latach pracy	150% podstawy wymiaru,
c) po 20 latach pracy	200% podstawy wymiaru,
d) po 25 latach pracy	250% podstawy wymiaru,
e) po 30 latach pracy	300% podstawy wymiaru,
f) po 35 latach pracy	350% podstawy wymiaru,
g) po 40 latach pracy	400% podstawy wymiaru,
h) po 45 latach pracy	450% podstawy wymiaru,
i) po 50 latach pracy	500% podstawy wymiaru.
4. Pracownicy, którzy podjęli pracę w Spółce przed dniem wejścia w życie postanowień niniejszego załącznika, do czasu pracy uprawniającego do otrzymania odprawy zaliczane mają wszystkie okresy zatrudnienia na dotychczasowych zasadach, z zachowaniem dotychczasowych terminów przyznawania i wypłacania odpraw emerytalno-rentowych, z wyjątkiem okresów pracy zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz wygaśnięciem stosunku pracy wskutek porzucenia pracy.
5. Pracownicy, którzy podjęli pracę w Spółce po dniu wejścia w życie niniejszego załącznika, do czasu pracy uprawniającego do otrzymania odprawy zaliczane mają okresy zatrudnienia w Przedsiębiorstwie Budowy Kopalń PeBeKa S.A. w Lubinie.
6. Wysokość odprawy nie może być niższa od jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.
7. Pracownikom, którzy przechodzą na rentę inwalidzką z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej przysługuje odprawa nie mniejsza niż 250 % podstawy wymiaru.
8. Zasady ujęte w niniejszym Załączniku obowiązują od dnia 1 maja 2011 r.

Warunki ustalania dodatkowego wynagrodzenia za pełnienie dyżurów domowych

1. Za podstawę wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za pełnienie dyżuru domowego przyjmuje się zlecenie, zobowiązujące pracownika do pełnienia tego dyżuru, podpisane przez Głównego Inżyniera Górniczego Spółki.
2. W zleceniu powinien być wyraźnie określony czas pełnienia dyżuru, który nie może obejmować normalnych godzin pracy pracownika.
3. Za każdą godzinę pełnienia dyżuru domowego pracownik otrzymuje wynagrodzenie w wysokości:
 - a) 50 % stawki godzinowej wynikającej z 7 kategorii zaszeregowania za każdą godzinę pełnienia dyżuru w dni robocze,
 - b) 80 % stawki godzinowej wynikającej z 7 kategorii zaszeregowania za każdą godzinę pełnienia dyżuru w dni wolne od pracy oraz w niedziele i święta.
4. Pracownik traci prawo do dodatkowego wynagrodzenia, jeżeli w odpowiednim czasie nie stawiał się na wezwanie do pracy.
5. Za godziny faktycznie przepracowane w wyniku wezwania do pracy w czasie pełnienia dyżuru domowego pracownik otrzymuje wynagrodzenie zgodnie z warunkami określonymi w Układzie.
6. Pracownikowi, który otrzymał wynagrodzenie zgodnie z pkt 5 nie przysługuje wynagrodzenie za pełnienie dyżuru domowego.

Szczegółowe warunki skracania czasu pracy

1. Pracownikom zatrudnionym przy wykonywaniu prac i w warunkach wyszczególnionych w art. 7 ust. 6 Układu przysługuje skrócony czas pracy, jeżeli wykonywanie lub przebywanie w tych warunkach trwa co najmniej 4 godziny na zmianie roboczej.
2. W przypadku przekroczenia temperatury powyżej 28 °C lub obniżeniu się intensywności chłodzenia poniżej 11 Kw zmianę warunków wentylacyjno-klimatycznych, należy określić komisyjnie, na podstawie dwóch kolejnych pomiarów wykonywanych w odstępach trzech dni, z wyjątkiem dnia następującego po dniu wolnym od pracy. W okresie tym należy przedsięwziąć dostępne środki zmierzające do poprawy warunków wentylacyjno-klimatycznych.
3. W przypadku przekroczenia norm, o których mowa w pkt 2, na wniosek Kierownika Działu Robót Górniczych, Zarząd Spółki podejmuje decyzję o skróceniu czasu pracy. Powrót do normalnego czasu pracy ma przebieg analogiczny.
4. Dla określenia warunków wentylacyjno- klimatycznych w miejscu pracy załóg górniczych należy dokonać pomiarów następujących parametrów:
 - a) temperatury powietrza mierzonej termometrem suchym,
 - b) temperatury powietrza mierzonej termometrem wilgotnym,
 - c) intensywności chłodzenia,
 - d) prędkości i ilość przepływu powietrza.Pomiarów należy dokonywać w granicach 10 m od czoła przodka i w odległości 11 m od pracujących maszyn po uprzednim sprawdzeniu wszystkich urządzeń wentylacyjnych mających wpływ na wentylację główną i lokalną.
5. Dla określenia klimatycznych warunków pracy operatorów maszyn ciężkich uważa się wyniki pomiarów tych prac wykonanych zgodnie z pkt. 4, w opływowych prądach powietrza.
6. W komorach remontowych pomiary winne być wykonane w osi kanału remontowego. Podczas wykonywania pomiarów silniki maszyn ciężkich muszą być wyłączone.
7. Pomiary wentylacyjno-klimatyczne określające warunki pracy wykonuje służba wentylacyjna, a wyniki pomiarów wpisuje do przodkowej lub głównej książki przewietrzania.

Zasady przeszeregowania pracowników

1. Z okazji Barbórki z mocą od 1 stycznia następnego roku w miarę posiadanych możliwości finansowych w Spółce dokonuje się przeszeregowań wyróżniających się pracowników.
2. Zarząd Spółki w porozumieniu z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi dokonuje przydziału ilości przeszeregowań na poszczególne rejony oraz pracowników biur Zarządu Spółki.
3. Decyzję o przyznaniu przeszeregowania podejmuje kierownik rejonu po uzgodnieniu z Przedstawicielami Zakładowych Organizacji Związkowych działających na rejonie.
4. Wnioski o przyznanie przeszeregowania pracownikom zatrudnionym w biurach Zarządu Spółki składa Kierownik działu w porozumieniu z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi, a decyzję o przeszeregowaniu podejmuje członek Zarządu, każdy w zakresie swego działania.
5. Warunkiem przeszeregowania jest uzyskanie pozytywnej oceny osiągniętych przez pracownika wyników pracy. Przy określaniu pozytywnej oceny uwzględnia się przede wszystkim:
 - a) wydajność pracy,
 - b) terminowość i jakość wykonywanych robót,
 - c) stopień zaangażowania w pracy,
 - d) stopień złożoności prac wykonywanych przez pracownika,
 - e) stopień przydatności na zajmowanym stanowisku,
 - f) możliwość dalszego rozwoju pracownika.
6. Wnioski o przeszeregowania kierowane są do Działu Kadr w celu sprawdzenia formalnego i zatwierdzone przez Prezesa Zarządu.
7. W indywidualnych przypadkach, szczególnie uzasadnionych w trakcie roku, decyzję o przeszeregowaniu podejmuje Prezes Zarządu.
8. Pracownik może być przeszeregowany w granicach kategorii przewidzianych dla zajmowanego stanowiska w okresach nie krótszych niż dwa lata.
9. W wyjątkowych przypadkach Prezes Zarządu może dokonać przeszeregowania w okresie krótszym niż dwa lata.

Zasady wypłacania dodatkowej nagrody rocznej

1. W przypadku osiągnięcia przez Spółkę za zakończony rok obrotowy zysku netto pracownikom wypłaca się dodatkową nagrodę roczną.
2. Wielkość środków przeznaczonych na wypłatę dodatkowej nagrody rocznej ustala się w wysokości proporcjonalnej do wynagrodzeń roku poprzedniego – zaliczanych według metodologii GUS do wynagrodzeń osobowych pomniejszonych o dodatkową nagrodę roczną, wypłacaną według niniejszych zasad. Wielkość środków przeznaczonych na wypłatę dodatkowej nagrody rocznej wynosi 8,5 % wynagrodzeń.
3. Uprawnieni do otrzymania nagrody rocznej są pracownicy, którzy pozostawali w stosunku pracy w Spółce cały rok obrotowy oraz pracownicy, którzy nie spełnili powyższego warunku z powodu:
 - a) odejścia lub powrotu do Spółki po odbyciu zasadniczej służby wojskowej,
 - b) odejścia lub powrotu do Spółki z urlopu wychowawczego,
 - c) rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników,
 - d) rozwiązania umowy o pracę w związku z nabyciem prawa do emerytury, renty lub świadczenia rehabilitacyjnego,
 - e) zatrudnienia w roku obrotowym,
 - f) przejścia przez nowego pracodawcę w trybie art. 23¹ Kodeksu pracy.
4. Nagroda przysługuje również członkom rodzin uprawnionym do odprawy pośmiertnej po pracownikach, których stosunek pracy w trakcie okresu rozliczeniowego wygasł na skutek śmierci.
5. Wysokość indywidualnej nagrody ustala się, z zastrzeżeniem pkt. 6, proporcjonalnie do wynagrodzenia pracownika za ubiegły rok obrotowy.
6. Nie wlicza się do wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczenia nagrody indywidualnej następujących składników wynagrodzeń:
 - a) dodatkowej nagrody rocznej,
 - b) dodatków i ekwiwalentów wypłacanych raz w roku,
 - c) nagród jubileuszowych,
 - d) odpraw emerytalnych i rentowych oraz odpraw w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników,
 - e) odpraw dla pracowników powołanych do służby wojskowej,

- f) wynagrodzenia wypłacanego na podstawie art. 92 Kodeksu pracy, za wyjątkiem wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek wypadku w drodze do pracy lub z pracy i świadczenia rehabilitacyjnego z tego tytułu,
 - g) zasiłków wypłacanych na podstawie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa,
 - h) ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.
7. Wypłata dodatkowej nagrody rocznej następuje w terminie do 14 dni po rozpatrzeniu i zatwierdzeniu sprawozdania finansowego Spółki przez Walne Zgromadzenie.
 8. Dodatkowa nagroda roczna wypłacana będzie według nowych zasad począwszy od roku obrotowego rozpoczynającego się od 1 stycznia 2015 roku.
 9. W odniesieniu do zysku netto za rok obrotowy 2014 wielkość środków przeznaczonych na wypłatę dodatkowej nagrody rocznej wyniesie 8,5 %. Wypłata nagrody za rok 2014 nastąpi w dwóch ratach, tj. 6% niezwłocznie po odbyciu Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia, natomiast pozostałe 2,5% - dwa tygodnie od wypłaty pierwszej raty. W pozostałym zakresie do wypłaty nagrody za rok 2014 zastosowane zostaną zasady obowiązujące w roku 2014.

Zasady przyznawania i wypłaty świadczenia wypoczynkowego z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych

1. Pracodawca wypłaca raz w roku uprawnionym pracownikom ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych świadczenie wypoczynkowe.
2. Świadczenie wypoczynkowe, o którym mowa w pkt 1, wypłaca się raz w roku każdemu pracownikowi korzystającemu w danym roku kalendarzowym z wypoczynku w wymiarze co najmniej 10 kolejnych dni kalendarzowych.
3. W indywidualnych przypadkach, w szczególności gdy pracownik nie wykorzysta wypoczynku w wymiarze określonym w pkt 2, świadczenie wypoczynkowe zostanie wypłacone na pisemny, uzasadniony wniosek pracownika.
4. Bazą do ustalenia wysokości świadczenia wypoczynkowego na każdy następny rok jest kwota świadczenia z roku poprzedniego, zwaloryzowana wskaźnikiem nominalnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw ustalonym na dany rok przez Radę Ministrów w projekcie budżetu państwa.
5. Wysokość świadczenia wypoczynkowego w danym roku uzależniona jest od wysokości przeciętnego miesięcznego dochodu brutto na osobę we wspólnym gospodarstwie domowym osiągniętego w ostatnich trzech miesiącach poprzedzających złożenie wniosku.
6. Dla pracowników, u których dochód na osobę we wspólnym gospodarstwie domowym wynosi poniżej 50% minimalnego wynagrodzenia krajowego obowiązującego w dniu 1 stycznia danego roku, świadczenie wypoczynkowe powiększa się o 10%.
7. Dla pracowników, u których dochód na osobę we wspólnym gospodarstwie domowym wynosi od 50% do 100% minimalnego wynagrodzenia krajowego obowiązującego w dniu 1 stycznia danego roku, świadczenie wypoczynkowe powiększa się o 5%.
8. Wypłaty świadczeń wypoczynkowych dokonuje się na podstawie pisemnego wniosku pracownika zawierającego oświadczenie o wysokości przeciętnego miesięcznego dochodu na osobę we wspólnym gospodarstwie domowym w ostatnich trzech miesiącach poprzedzających złożenie wniosku.
9. Pisemny wniosek potwierdzony przez kierownika, o udzielonym urlopie wypoczynkowym przysługującym pracownikowi za dany rok, należy złożyć w Dziale Płac i Świadczeń Pracowniczych.
10. Wypłata świadczenia wypoczynkowego realizowana jest nie wcześniej niż w miesiącu poprzedzającym urlop. Powyższy zapis nie dotyczy przypadku określonego w pkt. 3

gdzie wypłata następuje po podjęciu decyzji przez pracodawcę w terminie 14 dni.
Wypłaty dokonuje się raz w miesiącu, najpóźniej do ostatniego dnia roboczego miesiąca.

11. Wysokość świadczenia wypoczynkowego zaokrągla się w górę do pełnych złotych.
12. W przypadkach indywidualnych, nieregulowanych niniejszymi zasadami, przewiduje się możliwość rozpatrzenia reklamacji przez pracodawcę w porozumieniu z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi w terminie do 14 dni od daty wypłaty świadczenia wypoczynkowego.



Przedsiębiorstwo Budowy Kopalń PeBeKa S.A.
GRUPA KAPITAŁOWA KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

.....
/imię i nazwisko wnioskującego/

.....
/stanowisko wnioskującego/

.....
/nazwa komórki organizacyjnej/

Dział Kadr

Wniosek o wypłacenie ekwiwalentu pieniężnego za dodatkowy dzień wolny wynikający z tytułu zatrudnienia w czterobrygadowej lub podobnej organizacji pracy

Na mocy art. 7 ust. 12 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników
Przedsiębiorstwa Budowy Kopalń PeBeKa S.A. w Lubinie, proszę o wypłacenie ekwiwalentu
pieniężnego za dodatkowy dzień wolny od pracy wynikający z tytułu zatrudnienia
w czterobrygadowej lub podobnej organizacji pracy.

Proszę o wypłacenie ekwiwalentu za
/liczba dni/

.....
/miejsowość, data/

.....
/czytelny podpis pracownika/



Przedsiębiorstwo Budowy Kopalń PeBeKa S.A.
GRUPA KAPITAŁOWA KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

.....
/imię i nazwisko wnioskującego/

.....
/stanowisko wnioskującego/

.....
/nazwa komórki organizacyjnej/

Dział Kadr

Wniosek o wypłacenie ekwiwalentu pieniężnego za dodatkowy urlop wypoczynkowy (górnicy)

Na mocy art. 25 ust. 8 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników
Przedsiębiorstwa Budowy Kopalń PeBeKa S.A. w Lubinie proszę o wypłacenie ekwiwalentu
pieniężnego za dodatkowy urlop wypoczynkowy (górnicy) za rok

.....
/miejsowość, data/

.....
/podpis pracownika/

Zasady wynagradzania pracowników Przedsiębiorstwa Budowy Kopalń PeBeKa S.A. – członków drużyn ratowniczych w ramach struktur ratownictwa górniczego KGHM

1. Niniejsze zasady dotyczą pracowników PeBeKa S.A., członków drużyn ratowniczych zorganizowanych w ramach struktur ratownictwa górniczego KGHM Polska Miedź S.A. i działających na podstawie przepisów Ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. Prawo geologiczne i górnicze (Dz. U. z 2017 r. poz. 2126 z późn. zm.).
2. Kwalifikacje i szczegółowe warunki wymagane od członków drużyn ratowniczych określa Rozporządzenie Ministra Energii z dnia 23 listopada 2016 r. w sprawie szczegółowych wymagań dotyczących prowadzenia ruchu podziemnych zakładów górniczych (Dz. U. z 2017 r. , poz. 1118).
3. Członkom drużyn ratowniczych, o których mowa w pkt. 1 niniejszych Zasad przysługuje stały miesięczny dodatek ratowniczy w wysokości 15% średniego wynagrodzenia w PeBeKa S.A. za poprzedni kwartał.
4. Dodatek, o którym mowa w pkt. 3. nie przysługuje:
 - a) w okresie zawieszenia w wykonywaniu obowiązków członka drużyny ratowniczej,
 - b) za miesiąc, w którym członek drużyny ratowniczej opuścił bez usprawiedliwienia wyznaczony dzień pracy.
5. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy dodatek ratowniczy przysługuje w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.
6. Za czas szkoleń na kursach z zakresu ratownictwa górniczego z oderwaniem od pracy, uczestnikom tych szkoleń przysługuje:
 - a) wynagrodzenie jak za urlop wypoczynkowy,
 - b) zwrot kosztów podróży, noclegów oraz diet wg zasad obowiązujących pracowników z tytułu podróży służbowych na terenie całego kraju.
7. Za czas udziału w ćwiczeniach ratowniczych, członkom drużyn ratowniczych przysługuje wynagrodzenie obliczone jak za urlop wypoczynkowy.
8. Za każdą godzinę ćwiczeń w aparacie oddechowym, ćwiczeń na linach oraz pod wodą ratownikom przysługuje dodatek w wysokości 70% stawki godzinowej wynikającej ze średniego miesięcznego wynagrodzenia w PeBeKa S. A. za poprzedni kwartał.

9. Zastępowemu w zastępie ratowniczym, przysługuje za czas pełnienia tej funkcji wynagrodzenie obliczone wg kategorii wyższej o 1 od określonej kategorii osobistego zaszeregowania pracownika.
10. Członkom drużyn ratowniczych zatrudnionych w soboty, niedziele i dni ustawowo wolne od pracy przysługuje wynagrodzenie wg zasad ustalonych w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla Pracowników Przedsiębiorstwa Budowy Kopalń PeBeKa S.A. w Lubinie.
11. Za określony harmonogramem czas pracy w górniczym pogotowiu ratowniczym, odbywanym w trybie skoszarowania w Górniczym Pogotowiu Ratowniczym (GPR), członkowie drużyn ratowniczych otrzymują:
 - a) za każdą dobę pracy w pogotowiu od poniedziałku do piątku wynagrodzenie jak za urlop wypoczynkowy powiększone o 75%,
 - b) za każdą dobę w pogotowiu w soboty, niedziele i święta, wynagrodzenie określone w ppkt. a powiększone o 100% stawki osobistego zaszeregowania.
12. Oprócz wynagrodzeń, o których mowa w pkt. 11, członkom drużyn ratowniczych, za określony harmonogramem czas pracy w górniczym pogotowiu ratowniczym w GPR przysługuje:
 - a) zwrot kosztów przejazdu środkami komunikacji publicznej z miejsca wykonywania pracy do GPR i z powrotem, o ile przejazd nie nastąpił środkami pracodawcy,
 - b) nocleg oraz całodzienne wyżywienie o wartości kalorycznej co najmniej 4.500 kalorii.
13. Przez określenie „za każdą dobę pracy w pogotowiu” rozumie się w zakresie obliczania wynagrodzenia, jedną dniówkę 8 - godzinną.
14. Wszystkim osobom biorącym udział w akcji ratowniczej, za wyjątkiem ratowników pełniących dyżur w pogotowiu górniczym, przysługuje:
 - a) za każdą godzinę udziału w akcji ratowniczej w dni robocze, wynagrodzenie obliczone jak za urlop wypoczynkowy powiększone o 50%,
 - b) za każdą godzinę udziału w akcji ratowniczej w soboty, niedziele i święta, wynagrodzenie obliczone jak za urlop wypoczynkowy powiększone o 50% wraz ze 100% dodatkiem liczonym od stawki płacy zasadniczej.
15. Za udział w akcji ratowniczej przysługuje na podstawie „Karty udziału w akcji”:

- a) dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 2% średniego wynagrodzenia w PeBeKa S.A. za poprzedni kwartał - za każdą godzinę udziału w akcji,
- b) za każdą godzinę pracy w aparacie oddechowym w atmosferze niezdanej do oddychania oraz przy pracach pod wodą i na linach, przysługuje dodatkowo wynagrodzenie w wysokości 1% średniego wynagrodzenia w PeBeKa S.A. za poprzedni kwartał,
- c) wyżywienie w naturze o wartości kalorycznej nie mniejszej niż 4.500 kalorii za każdy dzień udziału w akcji, ale nie mniej niż za 8 godzin udziału w akcji.

16. Za każdą godzinę udziału w pracach profilaktycznych związanych z zapobieganiem zagrożeniom górniczym (pożarowym, metanowym, pyłowym i innym) członkom drużyn ratowniczych biorącym udział w tych pracach przysługuje, na podstawie „Karty udziału w akcji”, wynagrodzenie określone w pkt. 14 oraz dodatek w wysokości 1,5% średniego wynagrodzenia w PeBeKa S.A. za poprzedni kwartał. Prace profilaktyczne wykonywane są na podstawie opracowanego programu tych prac.

17. Pracodawca może przyznać nagrody osobom wyróżniającym się w akcji ratowniczej i przy wykonywaniu prac profilaktycznych.

18. Przy obliczaniu okresów pracy wymaganych do uzyskania nagrody jubileuszowej, członkom drużyn ratowniczych za każdy rok przynależności do tych drużyn zalicza się 1,66 roku pracy.