

**ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY
DLA PRACOWNIKÓW**

**ZAKŁADU USŁUG ENERGETYCZNYCH
„EPEKOKS” SP. Z O.O. z siedzibą w Wałbrzychu**

zawarty w dniu 02.06.2016 r. pomiędzy:

Zakładem Usług Energetycznych „EpeKoks” Sp. z o. o. z siedzibą w Wałbrzychu /58 - 305/ przy ulicy Kosteckiego 9,
reprezentowaną przez:

1. Prezesa Zarządu - Tadeusz Zygmunt

a

Związkiem Zawodowym Pracowników Ruchu Ciągłego w Grupie JSW z siedzibą w Wałbrzychu /58 -305/ przy ulicy Kosteckiego 9
reprezentowanym przez:

1. Przewodniczącego Zarządu - Mariusz Zarzycki

Niezależnym Samorządnym Związkiem Zawodowym Pracowników przy Wałbrzyskich Zakładach Koksowniczych „Victoria” S.A. z siedzibą w Wałbrzychu /58 -305/ przy ulicy Kosteckiego 9
reprezentowanym przez

1. Przewodniczącego Rady Związkowej/Zarządu - Rajmund Balcerek
2. Skarbnika Rady Związkowej/Zarządu - Ryszard Rzepka

Komisją Międzyzakładową Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Solidarność’80 Region Dolny Śląsk przy WZK „Victoria” S.A. z siedzibą w Wałbrzychu /58 -305/ przy ulicy Kosteckiego 9
reprezentowaną przez:

1. Przewodniczącego – Adam Szymański

Międzyzakładową Organizacją Związkową NSZZ „Solidarność” - 80 przy Wałbrzyskich Zakładach Koksowniczych „Victoria” S.A., z siedzibą w Wałbrzychu /58 – 305/, ul. Kosteckiego 9,
reprezentowaną przez:

1. Przewodniczącego Organizacji Międzyzakładowej - Marek Niemiec

Międzyzakładową Organizacją Związkową NSZZ „Solidarność” przy Wałbrzyskich Zakładach Koksowniczych „Victoria” S.A. z siedzibą w Wałbrzychu, ul. Kosteckiego 9,
reprezentowaną przez:

1. Przewodniczącego Komisji Międzyzakładowej - Tadeusz Łągiewczyk
2. Sekretarza Komisji Międzyzakładowej - Henryk Bednarek

Międzyzakładową Organizacją Związkową Związku Zawodowego Inżynierów i Techników przy Wałbrzyskich Zakładach Koksowniczych „Victoria” S.A. z siedzibą w Wałbrzychu /58 – 305/, ul. Kosteckiego 9,

reprezentowaną przez:

1. Przewodniczącą Zarządu Międzyzakładowej Organizacji Związkowej - Wiesława Tabor

Spis treści

ROZDZIAŁ I - Postanowienia ogólne	4
ROZDZIAŁ II - Czas pracy.....	5
ROZDZIAŁ III - Zasady wynagradzania pracowników	7
ROZDZIAŁ IV - Zasady tworzenia i gospodarowania funduszem wydzielonym ze środków na wynagrodzenia	9
ROZDZIAŁ V - Współpraca pracodawcy z Organizacjami związkowymi	10
ROZDZIAŁ VI - Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych	11
ROZDZIAŁ VII - Postanowienia końcowe.....	12
ZAŁĄCZNIK nr 1 Taryfikator kwalifikacyjny dla stanowisk robotniczych i nierobotniczych oraz tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych.....	13
ZAŁĄCZNIK nr 2 Zasady ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz jej obliczania i wypłacania	17

ROZDZIAŁ I POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

1. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (zwany dalej „Układem” lub „ZUZP”) obejmuje wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawcę, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. W części dotyczącej zasad wynagradzania Układ nie obejmuje Członków Zarządu, Głównego Księgowego oraz innych osób określonych w art. 128 § 2 pkt 2 Kodeksu pracy.
3. Układ reguluje organizację i porządek w procesie pracy, zasady wynagradzania pracowników, świadczenia pozapłacowe, zasady współdziałania pracodawcy z organizacjami związkowymi.

§ 2

W sprawach nieuregulowanych postanowieniami Układu stosuje się przepisy powszechnie obowiązującego prawa pracy, w szczególności Kodeksu pracy.

§ 3

Ilekoć w Układzie jest mowa o:

- a) „Spółce” lub ”pracodawcy” - rozumie się przez to Zakład Usług Energetycznych „EpeKoks” Sp. z o. o. z siedzibą w Wałbrzychu,
- b) „pracownika” - rozumie się przez to wszystkie osoby zatrudnione w Spółce na podstawie umowy o pracę,
- c) „minimalnym wynagrodzeniu” - rozumie się przez to minimalne wynagrodzenie za pracę określone na podstawie odrębnych przepisów,
- d) „wynagrodzeniu zasadniczym” - rozumie się przez to stawkę miesięczną wynagrodzenia określoną w umowie o pracę,
- e) „organizacji związkowej” lub „związku zawodowym”- rozumie się przez to zakładowe i międzyzakładowe organizacje będące stroną Układu,
- f) „średnie wynagrodzenie” - rozumie się przez to 1/12 sumy wszystkich wypłaconych wynagrodzeń w Spółce w ostatnim zakończonym roku kalendarzowym, podzieloną przez wartość przeciętnego zatrudnienia w etatach narastająco za zakończony rok kalendarzowy,
- g) „średnie wynagrodzenie zasadnicze” - rozumie się przez to 1/12 sumy wynagrodzeń zasadniczych w Spółce w ostatnim zakończonym roku kalendarzowym, podzieloną przez wartość przeciętnego zatrudnienia w etatach narastająco za zakończony rok kalendarzowy.

§ 4

Podstawową formą zatrudnienia w Spółce jest umowa o pracę na czas nieokreślony. Umowa o pracę na czas nieokreślony może być poprzedzona tylko dwiema umowami o pracę na czas określony, których łączny okres nie może przekraczać 24 miesięcy. Umowa o pracę na czas nieokreślony oraz pierwsza umowa o pracę na czas określony może być poprzedzona umową o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy.

ROZDZIAŁ II CZAS PRACY

§ 5

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.
2. Czas pracy powinien być przez pracownika w pełni wykorzystany na wykonywanie obowiązków służbowych.
3. Każdy pracownik powinien stawić się do pracy w takim czasie, by w godzinach rozpoczęcia pracy znajdował się na stanowisku pracy.
4. Czas na przebranie się przed rozpoczęciem pracy oraz mycie i przebranie po zakończeniu pracy nie jest wliczany do czasu pracy.
5. Okresowe i kontrolne badania lekarskie pracowników przeprowadzane są w godzinach ich pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

§ 6

1. Czas pracy pracowników nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym.
2. Czas pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy strony ustalają indywidualnie w umowach o pracę.
3. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym.
4. Wszystkie soboty uznawane są za dni wolne od pracy.
5. Niedziele oraz święta, określone odrębnymi przepisami, są dniami wolnymi od pracy.

§ 7

1. Pracownicy na stanowiskach nierobotniczych (administracja) wykonują pracę w podstawowym systemie czasu pracy i rozpoczynają pracę o godz. 6.45, a kończą o godz. 14.45.
2. Pracownicy na stanowiskach nierobotniczych (kadra inżyniersko-techniczna) wykonują pracę w podstawowym systemie czasu pracy i rozpoczynają pracę o godz. 6.00, a kończą o godz. 14.00.
3. Pracownicy na stanowiskach robotniczych mogą być zatrudnieni w jednozmianowej lub zmianowej organizacji czasu pracy.
4. Pracownicy na stanowiskach robotniczych zatrudnieni w jednozmianowej organizacji czasu pracy wykonują pracę w podstawowym systemie czasu pracy i rozpoczynają pracę o godz. 6.00, a kończą o godz. 14.00.
5. Pracownicy na stanowiskach robotniczych zatrudnieni w zmianowej organizacji czasu pracy wykonują pracę w podstawowym systemie czasu pracy, na trzech zmianach:
I zmiana - od godziny 6.00 do godziny 14.00;
II zmiana - od godziny 14.00 do godziny 22.00;
III zmiana - od godziny 22.00 do godziny 6.00.

§ 8

1. Pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 22.00 a 6.00.
2. Za pracę w porze nocnej pracownicy otrzymują dodatkowe wynagrodzenie określone w § 18.
3. Za pracę w niedziele i święta uważa się pracę wykonywaną od godziny 6.00 rano w niedzielę lub w święto do godziny 6.00 rano dnia następnego.

§ 9

1. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy oraz praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Pracownik wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych tylko na polecenie przełożonego. Polecenie takie może być wydane tylko w przypadkach przewidzianych w Kodeksie pracy.
3. Liczba godzin nadliczbowych związanych ze szczególnymi potrzebami Pracodawcy, przepracowanych przez jednego pracownika nie może przekroczyć - 376 godzin w roku kalendarzowym.

§ 10

Pracownikom, których dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin przysługuje prawo do przerwy trwającej 25 minut, wliczanej do czasu pracy.

ROZDZIAŁ III

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW

§ 11

1. Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.
2. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie na podstawie miesięcznej stawki wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadającej kategorii osobistego zaszeregowania, wraz ze składnikami dodatkowymi.

§ 12

Wynagrodzenie zasadnicze pracownika za pełny miesięczny wymiar czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia minimalnego określonego odrębnymi przepisami.

§ 13

1. Wynagrodzenie za pracę wraz ze składnikami dodatkowymi jest wypłacane za dany miesiąc kalendarzowy z dołu 10 dnia następnego miesiąca kalendarzowego. Jeżeli ten dzień jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
2. Wynagrodzenie i zasiłki za dni niezdolności do pracy wypłacane są w terminie przyjętym do wypłaty wynagrodzeń za pracę.
3. Wypłata wynagrodzenia za pracę, składników dodatkowych, wynagrodzeń i zasiłków, o których mowa w ust. 2, dokonywana jest na wskazany przez pracownika rachunek bankowy.
4. Pracodawca na wniosek pracownika jest obowiązany do udostępnienia mu dokumentacji płacowej do wglądu oraz przekazania odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.

§ 14

1. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak przewidują.
2. Pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżur) w dni ustawowo wolne; dyżur trwa 12 godzin.
3. Za czas jednorazowego dyżuru, pełnionego na pisemne polecenie pracodawcy (zlecającym może być kierownik danego wydziału) pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w kwocie 150,00 zł brutto.
4. Czasu dyżuru domowego pełnionego przez pracownika poza normalnymi godzinami pracy, na podstawie polecenia pracodawcy, nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas tego dyżuru pracownik nie wykonywał pracy.

§ 15

Wprowadza się do stosowania dla stanowisk robotniczych i nierobotniczych: tabelę stanowisk, kategorii zaszeregowania i tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania stanowiącą załącznik nr 1 do Układu.

§ 16

1. Zaszeregowania pracowników do odpowiedniej kategorii dokonuje się w szczególności przy uwzględnieniu: rodzaju pracy, jej znaczenia i związanej z tym odpowiedzialności, posiadanych przez pracownika kwalifikacji, wiadomości teoretycznych i praktycznych, stopnia specjalizacji, zdolności organizacyjnych, liczby pracowników w nadzorowanej komórce.
2. Indywidualnych przeszerogowań, awansów i zmian stawek zasadniczych dokonuje osoba lub organ uprawniony do dokonywania w imieniu pracodawcy czynności w sprawach z zakresu prawa pracy na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika.
3. Decyzje o terminach przeszerogowań ogólnozakładowych, ich wysokości i kryteriach podejmuje Zarząd powiadamiając organizacje związkowe, które w terminie 7 dni roboczych od zawiadomienia zajmą stanowisko odnośnie przedstawionych propozycji Zarządu. W przypadku odmiennego stanowiska strony związkowej Zarząd podejmie rokowania w celu wypracowania porozumienia między stronami.

§ 17

1. Pracownikom za każdą godzinę pracy w godzinach nadliczbowych, przysługuje oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Dodatek za każdą godzinę pracy w godzinach nadliczbowych wynosi 100% wartości stawki godzinowej pracownika.

§ 18

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 30% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.

ROZDZIAŁ IV

ZASADY TWORZENIA I GOSPODAROWANIA FUNDUSZEM WYDZIELONYM ZE ŚRODKÓW NA WYNAGRODZENIA

§ 19

1. W Spółce tworzy się fundusz premiowy w wysokości do 15% wynagrodzeń zasadniczych pracowników.
2. Szczegółowe zasady tworzenia funduszu premiowego i przyznawania premii określa regulamin premiowania, który ustalany będzie przez Spółkę z organizacjami związkowymi. Do ustalania treści Regulaminu premiowania nie znajdzie zastosowanie regulacja art. 30 ust. 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

§ 20

1. Pracownikom mogą być przyznane nagrody za szczególne zaangażowanie w wykonywanie zadań. O przyznaniu nagrody decyduje osoba lub organ uprawniony do dokonywania w imieniu pracodawcy czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, biorąc pod uwagę opinię bezpośredniego przełożonego danego pracownika.
2. Wysokość przyznanych nagród w okresie rocznym nie może przekroczyć 6% środków przeznaczonych na wynagrodzenia pracowników.

§ 21

1. Pracownik, z którym rozwiązano stosunek pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę otrzymuje jednorazową odprawę pieniężną, zwaną dalej „odprawą”.
2. Odprawa wynosi 200% średniego miesięcznego wynagrodzenia pracownika.

§ 22

Pracownikom przysługuje prawo do nagrody jubileuszowej na zasadach określonych w załączniku nr 2 do Układu.

§ 23

1. W okresie obchodów „Dnia Koksownika” wypłacane będzie pracownikom tradycyjne dodatkowe świadczenie w wysokości 20% średniego wynagrodzenia zasadniczego w Spółce, wliczonego z okresu trzech miesięcy poprzedzających wypłatę dodatku.
2. Uprawnionymi do otrzymania tradycyjnego dodatkowego świadczenia są pracownicy zatrudnieni w Spółce na dzień 30 kwietnia.

ROZDZIAŁ V
WSPÓŁPRACA PRACODAWCY Z ORGANIZACJAMI ZWIĄZKOWYMI

§ 24

Spółka na wniosek organizacji związkowej i po uzyskaniu pisemnej zgody pracownika będzie potrącać z wynagrodzenia pracownika składkę członkowską w zadeklarowanej przez pracownika wysokości i przekazywać ją na wskazany przez tę organizację związkową rachunek bankowy.

§ 25

Pracodawca będzie przekazywał organizacjom związkowym informacje o sytuacji ekonomicznej i finansowej pracodawcy zgodnie z zapisami zawartymi w ustawie z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji.

ROZDZIAŁ VI ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH

§ 26

1. Szczegółowe postanowienia dotyczące działalności socjalnej są określone w Regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.
2. Treść Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych będzie uzgodniona z organizacjami związkowymi.
3. Wykorzystanie środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych odbywa się w oparciu o postanowienia Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.
4. Odpis na ZFŚŚ składa się z dwóch części:
 - a) odpisu podstawowego naliczanego zgodnie z postanowieniami art. 5 ustawy z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, który jest odpisem obowiązkowym,
 - b) odpisu dodatkowego tworzonego ze środków obrotowych Spółki. Dokonanie w danym roku kalendarzowym odpisu dodatkowego zależne jest od kondycji finansowej Spółki. Decyzję w przedmiocie dokonania odpisu dodatkowego w danym roku kalendarzowym podejmuje Zarząd. Wysokość odpisu dodatkowego i sposób wykorzystania środków z tego odpisu ustalana jest w drodze porozumienia ze związkami zawodowymi działającymi w Spółce. Odpis dodatkowy obciąża koszty działalności Spółki.
5. Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych może być dodatkowo zasilony w sposób przewidziany w ustawie z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

ROZDZIAŁ VII POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 27

1. Układ z dniem wejścia w życie zastępuje mniej korzystne postanowienia umów o pracę oraz postanowienia innych wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy w zakresie, w jakim są one uregulowane w Układzie.
2. Z dniem wejścia w życie Układu przestaje obowiązywać Regulamin Wynagradzania, o którym mowa w Zarządzeniu nr 3/2010 Prezesa Spółki z dnia 12 marca 2010r.
3. Zmiany do Układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych w trybie przewidzianym dla zawarcia układu.
4. Układ wchodzi w życie po jego zarejestrowaniu przez właściwego Okręgowego Inspektora Pracy.
5. Integralną część Układu stanowią powołane w nim załączniki.

§ 28

1. Układ może być rozwiązany w trybie określonym w Kodeksie pracy.
2. Od dnia wypowiedzenia Układu postanowienia w nim zawarte obowiązują jeszcze przez okres wypowiedzenia wynoszący 20 miesięcy albo do dnia wejścia w życie nowego zakładowego układu zbiorowego pracy, w zależności od tego, który ze wskazanych terminów nastąpi wcześniej.

Organizacje Związkowe

Pracodawca

Załącznik nr 1 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników ZUE „EpeKoks” sp. z o.o.

TARYFIKATOR KWALIFIKACYJNY DLA STANOWISK ROBOTNICZYCH I NIEROBOTNICZYCH STANOWISK" ORAZ TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO PRACOWNIKÓW NA STANOWISKACH ROBOTNICZYCH I NIEROBOTNICZYCH

TARYFIKATOR KWALIFIKACYJNY DLA STANOWISK ROBOTNICZYCH

Lp.	Nazwa stanowiska	Kategoria zaszeregowania	Wykształcenie	Doświadczenie zawodowe (minimalne)
1	magazynier	I-III	średnie zawodowe lub zasadnicze zawodowe o profilu ekonomicznym albo kurs kwalifikacyjny o specjalności magazynier	1 rok pracy
2	operator urządzeń skrawających	II-III	średnie zawodowe lub zasadnicze zawodowe w zawodzie tokarz	1 rok pracy
3	ślusarz	II-III	średnie zawodowe lub zasadnicze zawodowe o profilu mechanicznym	przyuczenie na stanowisku
4	ślusarz-spawacz	III-IV	średnie zawodowe lub zasadnicze zawodowe o profilu mechanicznym, zaświadczenie o ukończeniu szkolenia albo świadectwo egzaminu spawacza lub książeczka spawacza	1 rok pracy
5	kierowca-operator sprzętu budowlano-montażowego	III-IV	średnie zawodowe lub zasadnicze zawodowe o profilu mechanicznym, samochodowym	1 rok pracy
6	elektromonter	IV-V	średnie zawodowe lub zasadnicze zawodowe o kierunku elektrycznym lub automatyki	przyuczenie na stanowisku
7	automatyk	IV-V	średnie zawodowe lub zasadnicze zawodowe o kierunku elektrycznym lub automatyki	przyuczenie na stanowisku
8	mechanik urządzeń energetycznych	IV-V	średnie zawodowe lub zasadnicze zawodowe o kierunku elektrycznym lub elektronicznym	przyuczenie na stanowisku
9	specjalista techniczny	VI-IX	wyższe zawodowe lub średnie zawodowe	4 lata pracy
			zawodowe	10-letni staż pracy w danej specjalności

**TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO
PRACOWNIKÓW NA STANOWISKACH ROBOTNICZYCH**

KATEGORIA ZASZEREGOWANIA	KWOTA STAWKI WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO W ZŁOTYCH OD	KWOTA STAWKI WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO W ZŁOTYCH DO
I	MINIMALNE WYNAGRODZENIE	3 000
II	2 000	4 200
III	2 200	4 800
IV	2 300	5 200
V	2 400	5 600
VI	2 500	5 800
VII	2 600	6 200
VIII	2 800	7 000
IX	3 000	7 500

TARYFIKATOR KWALIFIKACYJNY DLA STANOWISK NIEROBOTNICZYCH

Lp	Nazwa stanowiska	Kategoria zaszeregowania	Wykształcenie	Doświadczenie zawodowe (minimalne)
1	księgowa	VI-VII	średnie ekonomiczne lub wyższe ekonomiczne	2 lata pracy
2	inspektor BHP	VI-VIII	wyższe o kierunku BHP lub średnie o kierunku BHP	przyuczenie na stanowisku
3	starszy inspektor BHP	VII-IX	wyższe o kierunku BHP lub średnie o kierunku BHP	3 lata pracy w służbie BHP
4	specjalista techniczny, ekonomiczny i administracyjny	VII-IX	wyższe lub średnie odpowiednie do zajmowanego stanowiska	4 lata pracy
			zawodowe	10-letni staż pracy w danej specjalności
5	zastępca kierownika komórki organizacyjnej	VIII-X	wyższe	bez stażu pracy
			średnie odpowiednie do zajmowanego stanowiska	min. 3 lata pracy na stanowisku związanym z kierowaniem pracą ludzi
			zawodowe	10-letni staż pracy w danej specjalności
6	kierownik komórki organizacyjnej	IX-XI	wyższe lub średnie odpowiednie do zajmowanego stanowiska	4 lata pracy na samodzielnym lub kierowniczym stanowisku
			zawodowe	10-letni staż pracy w danej specjalności
7	dyrektor komórki organizacyjnej	X-XII	wyższe odpowiednie do zajmowanego stanowiska	5 lat pracy na podobnym stanowisku, o zbliżonym zakresie odpowiedzialności

Niezależnie od wymagań kwalifikacyjnych określonych w niniejszym załączniku, pracownicy zatrudnieni na stanowiskach określonych w taryfikatorze powinni posiadać niezbędne uprawnienia wynikające z odrębnych przepisów.

**TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO
PRACOWNIKÓW NA STANOWISKACH NIEROBOTNICZYCH**

KATEGORIA ZASZEREGOWANIA	KWOTA STAWKI WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO W ZŁOTYCH OD	KWOTA STAWKI WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO W ZŁOTYCH DO
VI	MINIMALNE WYNAGRODZENIE	5 800
VII	2 600	6 200
VIII	2 800	7 000
IX	3 000	7 500
X	3 200	8 000
XI	3 500	8 700
XII	3 800	9 500

Załącznik nr 2 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników ZUE „EpeKoks” sp. z o.o.

ZASADY USTALANIA OKRESÓW PRACY I INNYCH OKRESÓW UPRAWNIAJĄCYCH DO NAGRODY JUBILEUSZOWEJ ORAZ JEJ OBLICZANIA I WYPŁACANIA

I. Pracownikowi przysługują nagrody jubileuszowe z upływem następujących okresów pracy:

200% podstawy	po 20 latach
300% podstawy	po 25 latach
400% podstawy	po 30 latach
500% podstawy	po 35 latach
600% podstawy	po 40 latach
700% podstawy	po 45 latach
800 % podstawy	po 50 latach

II. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi 62% średniego wynagrodzenia zasadniczego w Spółce, przyjmuje się zaokrąglenie do pełnych dziesiątek złotych w górę. Podstawa nie może jednak wynosić mniej niż 2.200 złotych (słownie: dwa tysiące dwieście złotych).

1. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się poprzednie zakończone okresy zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu, oraz inne okresy pracy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze wymienione w ust. 5.
2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej nie wlicza się okresów zatrudnienia zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz wygaśnięcia stosunku pracy wskutek porzucenia pracy oraz okresów prowadzenia własnej działalności gospodarczej.
3. Do innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej wlicza się następujące okresy niewykonywania pracy z powodu:
 - a) czynnej służby wojskowej(zawodowej, zasadniczej, przeszkolenia wojskowego odbywanego w jednostkach wojskowych w ramach wojskowego szkolenia studentów oraz ćwiczeń wojskowych),
 - b) zasadniczej służby w obronie cywilnej, zastępczej służby poborowych oraz służb zastępczych,
 - c) służby w policji i służbie więziennej oraz organach bezpieczeństwa publicznego,
 - d) pobytu w więzieniu za przestępstwa o charakterze politycznym (osoby internowane),
 - e) pracy w gospodarstwie rolnym – osoby które po ukończeniu 16 roku życia pracowały w gospodarstwie rolnym rodziców lub teściów, a następnie rozpoczęły prowadzenie tego gospodarstwa osobiście lub ze współmałżonkiem,
 - f) pobierania zasiłku dla bezrobotnych,
 - g) pobierania zasiłku z tytułu osłon socjalnych w kopalniach,

- h) urlopu bezpłatnego udzielonego pracownikowi skierowanemu do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług eksportowych pod warunkiem podjęcia pracy w macierzystym zakładzie w terminie 14 dni od dnia zakończenia pracy,
 - i) niezdolności do pracy z powodu choroby,
 - j) urlopu wychowawczego udzielonego od dnia 1 lipca 1981 r. oraz urlopu bezpłatnego dla matek opiekujących się małymi dziećmi udzielonych w okresie od 8 czerwca 1968 roku do 30 czerwca 1981 roku.
4. Pracownik jest obowiązany udowodnić swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w aktach osobowych będących w dyspozycji pracodawcy brak jest odpowiedniej dokumentacji.
 5. Warunkiem nabycia prawa do nagrody jubileuszowej jest pozostawanie w stosunku pracy w Spółce w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody, oraz po przepracowaniu minimum 3 lat w Spółce. Do wymaganego okresu 3 lat wlicza się również okres pracy w Wałbrzyskich Zakładach Koksowniczych "Victoria" S.A. występujące bezpośrednio przed podjęciem pracy w Spółce.
 6. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez Pracownika prawa do tej nagrody, tj. w najbliższym terminie wypłaty wynagrodzenia.
 7. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy, nagroda przysługuje w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie.
 8. Jeżeli Pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, nagroda przysługuje zgodnie z wymiarem czasu pracy w dniu jej nabycia.
 9. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w najbliższym terminie wypłaty wynagrodzenia.