

**UCHWAŁA NR 4/01**  
**Zarządu Spółki**  
**ORLEN KołTrans Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością**  
**z dnia 20 stycznia 2001 roku**

**w sprawie : Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy**

Zarząd ORLEN KołTrans Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością  
działając na podstawie § 39 Umowy Spółki postanowił :

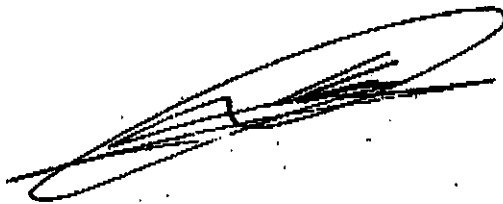
**§ 1**

przyjąć, jako obowiązujący w Spółce Zakładowy Układ Zbiorowy  
Pracy PKN ORLEN S.A.

**§2**

Uchwała wchodzi w życie z dniem uchwalenia.

Zarząd :

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke at the bottom.

**POLSKI KONCERN NAFTOWY  
ORLEN  
SPÓŁKA AKCYJNA W PŁOCKU**

**ZAKŁADOWY  
UKŁAD ZBIOROWY PRACY**

Tekst ujednolicony uwzględniający protokoły dodatkowe nr 1 - 14

za zgodność z oryginałem

- PŁOCK listopad 2000 -

Spis treści

Rozdział I POSTANOWIENIA OGÓLNE	4
Rozdział II ZASADY I FORMY WYNAGRADZANIA, ZASZEREGOWYWANIA, PRZESZEREGOWYWANIA I AWANSOWANIA PRACOWNIKÓW	5
Rozdział III ZASADY WYPŁACANIA DODATKÓW DO WYNAGRODZENIA I INNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA	5
Rozdział IV FUNDUSZE WYDZIELONE Z FUNDUSZU NA WYNAGRODZENIA	8
Rozdział V ZASADY WYPŁATY INNYCH ŚWIADCZEŃ NIŻ WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ	8
Rozdział VI ZASADY UDZIELANIA URLOPÓW WYPOCZYNKOWYCH W CZTEROBRYGADOWEJ PODOBNEJ ORGANIZACJI PRACY	10
Rozdział VII POSTANOWIENIA KOŃCOWE	11
Z A Ł A C Z N I K I	14
1. Tabela Kategorii Zaszeregowania	15
2. Zasady i formy wynagradzania, zaszeregowywania, przeszeregowywania i awansowania pracowników	16
3. Tabela dodatków za pracę w systemach zmianowych	20
4. Zasady obliczania i wypłacania dodatkowego wynagrodzenia za pełnienie dyżurów pogotowia technicznego	21
5. Zasady wypłaty premii bilansowej	23
6. Zasady tworzenia i podziału funduszu nagród Dyrektora PKN ORLEN S.A.	24
7. Zasady naliczania i podziału Funduszu Motywacyjnego oraz Funduszu Celowego	26
8. Zasady wynagradzania dyrektorów pionów (dyrektorów ds. ...)	29
9. Zasady wynagrodzenia dla pracowników PKN ORLEN S.A. wyłączonych z ogólnego systemu	30
10. Wykaz stanowisk samodzielnych i kierowniczych dla celów związanych z uprawnieniem do oddzielnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.	32
11. Zagadnienia związane z warunkami socjalno-bytowymi	33
12. Pakiet Gwarancji Pracowniczych	35

## **P O R O Z U M I E N I E**

z dnia 27 marca 1985 r.

między:

Polskim Koncernem Naftowym ORLEN Spółka Akcyjna w Płocku reprezentowanym przez  
Dyrektora PKN ORLEN S.A.

a

- Branżowym Związkiem Zawodowym w PKN ORLEN S.A.,
  - Niezależnym Samorządnym Związkiem Zawodowym „Solidarność” PKN ORLEN S.A.,
  - Związkiem Zawodowym Kadry Kierowniczej PKN ORLEN S.A.,
  - Niezależnym Samorządnym Związkiem Zawodowym „Solidarność 80” PKN ORLEN S.A.,
- reprezentowanymi przez ich przewodniczących,

### **o wprowadzeniu Zakładowego Systemu Wynagrodzenia**

przekształconego z mocy ustawy z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy  
oraz o zmianie niektórych ustaw, w Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy

**ustala co następuje:**

## ROZDZIAŁ I POSTANOWIENIA OGÓLNE

### Art. 1

1. „Porozumienie” obejmuje wszystkich pracowników przedsiębiorstwa z wyłączeniem:
  - Dyrektora PKN ORLEN S.A., dla którego zasady wynagradzania są ustalone w odrębnych przepisach;
  - pracowników młodocianych zatrudnionych w celu nauki zawodu w pierwszym i drugim roku nauki lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy;
  - innych, których zasady zatrudniania i wynagradzania regulują przepisy ogólnokrajowe i którzy nie mogą być objęci niniejszym Porozumieniem.
2. Wprowadzenie nowych grup pracowniczych do zasad wynagradzania określonych niniejszym Porozumieniem następuje sukcesywnie w formie załączników do Porozumienia.

### Art. 2

Ilekróć w Układzie mowa jest o:

1. „najniższym wynagrodzeniu” – rozumie się przez to 50 % najniższego wynagrodzenia w aktualnie obowiązującej Tabeli Kategorii Zaszeregowania w przedsiębiorstwie.
2. „dotychczasowych przepisach” – rozumie się przez to przepisy o wynagrodzeniach i innych świadczeniach związanych z płacą obowiązujące przed dniem wejścia w życie Układu Zbiorowego.
3. „stawce osobistego zaszeregowania” – rozumie się przez to stawkę wynagrodzenia zasadniczego.
4. „Porozumieniu” lub „Układzie” – rozumie się przez to Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy Polskiego Koncernu Naftowego ORLEN S.A.

### Art. 3

1. Zmiany do Porozumienia wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych do Porozumienia - w trybie przewidzianym dla zawarcia Porozumienia, gdy dotyczą zmian systemowych poszczególnych elementów wynagrodzenia określonych dotychczasowymi uregulowaniami.
2. Prawo inicjowania zmian w Porozumieniu oraz ich wypowiedzenia w trybie określonym w ustawie o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania przysługuje:

- organizacjom związkowym,
- Dyrektorowi PKN ORLEN S.A.

Art. 4

Porozumienie ustala zasady wynagradzania pracowników i przyznawania im innych świadczeń związanych z pracą.

**ROZDZIAŁ II**  
**ZASADY I FORMY WYNAGRADZANIA, ZASZEREGOWYWANIA,**  
**PRZESZEREGOWYWANIA I AWANSOWANIA PRACOWNIKÓW**

Art. 5

1. Zasady i formy wynagradzania, zaszeregowania, przeszerelowania i awansowania pracowników zawiera załącznik nr 2.
  - 1.1 Zasady wynagradzania wyodrębnionych grup pracowników zawarte są w odpowiednich załącznikach.
2. Tabelę Kategorii Zaszeregowania zawiera załącznik nr 1.
  - 2.1 Zasady naliczania innych składników płac - poza wynagrodzeniem zasadniczym - i innych świadczeń zawarte są w odpowiednich zapisach Porozumienia lub w odpowiednich załącznikach.

**ROZDZIAŁ III**  
**ZASADY WYPŁACANIA DODATKÓW DO WYNAGRODZENIA I INNYCH**  
**SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA**

Art. 6

1. Pracownikom wykonującym pracę w godzinach nadliczbowych poza normalnym wynagrodzeniem przysługuje z tytułu wydłużenia czasu pracy dodatek w wysokości:
  - a) 50% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania za pierwsze dwie godziny, przepracowane ponad 8 godzin dziennie,
  - b) 100% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania za każdą dalszą godzinę pracy w przedłużonym czasie oraz w godzinach nadliczbowych w porze nocnej, niedziele i święta i dodatkowych dniach wolnych od pracy.

#### Art. 7

1. Pracownikom zatrudnionym w systemach, na których praca odbywa się na więcej niż jedną zmianę, przysługuje kwotowy dodatek ryczałtowy.
2. Wysokości dodatku określone są w załączniku 3.
3. Dodatki ryczałtowe indeksowane są od 1 stycznia każdego roku o procent wzrostu średniego wynagrodzenia w roku poprzednim w Zakładzie w Płocku bez wypłat nagród rocznych, dodatkowych zachęt dla osób odchodzących na wcześniejsze emerytury, odpraw związanych z restrukturyzacją, odpraw emerytalnych i nagród jubileuszowych.

#### Art. 8

1. Każdemu pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej poza normalnym wynagrodzeniem przysługuje za każdą godzinę takiej pracy dodatek w wysokości 22% \* stawki godzinowej wynikającej z wynagrodzenia zasadniczego.
2. Jeżeli praca w porze nocnej wykonywana jest w godzinach nadliczbowych lub w niedziele i święta, wysokość tego dodatku wynosi 44% stawki godzinowej wynikającej z wynagrodzenia zasadniczego.
3. Dodatek nie przysługuje, jeśli pracownik otrzymuje dodatek zmianowy w formie ryczałtowej.

#### Art. 9

Inżynierowi posiadającemu specjalizację zawodową przysługuje dodatek do wynagrodzenia zgodnie z ogólnie obowiązującymi przepisami.

#### Art. 10

1. Pracownikom pełniącym służbę ratownictwa chemicznego przysługuje dodatkowe wynagrodzenie.
2. Zasady organizacji służby i wypłacanie tego dodatkowego wynagrodzenia określa Dyrektor PKN ORLEN S.A.

#### Art. 11

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych pełniących dyżur pogotowia technicznego przysługuje dodatkowe wynagrodzenie.

2. Zasady obliczania i wypłacania dodatkowego wynagrodzenia za dyżury pogotowia technicznego określa załącznik nr 4.

#### Art. 12

1. Pracownicy wykonujący specyficzne czynności mogą otrzymać dodatkowe wynagrodzenie wg zasad określonych w odrębnych przepisach, a między innymi dodatek za pełnienie funkcji Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy.
2. Tryb i zakres stosowania dodatków oraz ich wysokość kwotową ustala Dyrektor PKN ORLEN S.A. kierując się przepisami szczegółowymi.

#### Art. 13

1. Za czas niezawinionego przez pracownika przestoju przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości 100% stawki wynikającej z osobistego zaszeregowania.
2. Pracownicy zatrudnieni w ruchu ciągłym przy obsłudze instalacji produkcyjnych za czas pracy w okresie postoju związanego z remontem instalacji (lub modernizacją) - trwającym:
  - do 60 dni włącznie - otrzymują wynagrodzenie z uwzględnieniem dopłat z tytułu ruchu ciągłego lub ryczału;
  - powyżej 60 dni - otrzymują wynagrodzenie wg pkt-u 1.
- 2.1 Pracownicy zatrudnieni w ruchu ciągłym przy obsłudze instalacji produkcyjnych za czas pracy w okresie postoju związanego z brakiem zbytu, surowca - trwającym:
  - do 15 dni włącznie - otrzymują wynagrodzenie z uwzględnieniem dopłat z tytułu ruchu ciągłego lub ryczału;
  - powyżej 15 dni - otrzymują wynagrodzenie wg pkt-u 1.

#### Art. 14

1. Za terminowe i prawidłowe sporządzenie rocznego sprawozdania finansowego przysługuje pracownikom, którzy przyczynili się do jego wykonania, jednorazowe dodatkowe wynagrodzenie tzw. premia bilansowa.
2. Szczegółowe zasady wypłaty premii bilansowej określa załącznik nr 5.



## ROZDZIAŁ IV FUNDUSZE WYDZIELONE Z FUNDUSZU NA WYNAGRODZENIA

### Art. 15

1. Z funduszu przeznaczonego na wynagrodzenia zaliczanego w ciężar kosztów przedsiębiorstwa, wydziela się:
  - fundusz do dyspozycji Dyrektora PKN ORLEN S.A. w wysokości do 0,5% planowanego na dany rok funduszu przeznaczonego na wynagrodzenia,
  - fundusz motywacyjny w wysokości do 25% funduszu wynagrodzeń zasadniczych w przedsiębiorstwie, w ramach możliwości finansowych przedsiębiorstwa.
2. Zasady gospodarowania funduszem nagród Dyrektora PKN ORLEN S.A. określa załącznik nr 6, funduszem motywacyjnym - załącznik nr 7.

## ROZDZIAŁ V ZASADY WYPŁATY INNYCH ŚWIADCZEŃ NIŻ WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

### Art. 16

1. Pracownikom, którzy przepracowali 15 i więcej lat - na warunkach określonych w ogólnie obowiązujących przepisach w zakresie zasad ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej, przysługuje nagroda jubileuszowa.
2. W zależności od ilości lat przepracowanych wielkość nagrody jubileuszowej wynosi:
  - za 15 lat pracy - 122 % podstawy wymiaru
  - za 20 lat pracy - 163 % podstawy wymiaru
  - za 25 lat pracy - 245 % podstawy wymiarui rośnie po każdym następnym 5-letnim okresie pracy o 82 % podstawy wymiaru.
- 2.1 Procentowy wymiar nagrody ustala się uwzględniając okres sprzed podjęcia zatrudnienia w PKN ORLEN S.A. oraz okresy zatrudnienia w PKN ORLEN S.A.
3. Podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej stanowi:
  - a) za okres sprzed podjęcia zatrudnienia w PKN ORLEN S.A. - najniższe wynagrodzenie obowiązujące w dniu nabycia prawa do nagrody;
  - b) za okres sumarycznego zatrudnienia w PKN ORLEN S.A. pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 5 lat - indywidualne wynagrodzenie zasadnicze pracownika (w przypadku zatrudnienia na podstawie umowy kontraktowej - wynagrodzenie zasadnicze

- stanowiące 70 % wynagrodzenia zryczałtowanego) przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody z zastrzeżeniem, że jeżeli jest niższe niż 200% najniższego wynagrodzenia określonego przepisami państwowymi, to wtedy przyjmuje się podwójną wartość tego wynagrodzenia obowiązującego w dniu nabycia prawa do nagrody.
4. Procentowy wymiar części nagrody ustala się jako udział tych lat w latach pracy ogółem.
- 4.1 Lata pracy w PKN ORLEN S.A. poniżej 5-letniego wymaganego minimalnego okresu pracy w PKN ORLEN S.A. oraz ewentualny niepełny rok pracy z lat pracy ogółem określających wymiar nagrody dolicza się do lat pracy sprzed podjęcia zatrudnienia w PKN ORLEN S.A.
5. Dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, podstawę wymiaru nagrody ustala się w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu określonego w umowie.
6. Dla dodatkowo wprowadzonych okresów pracy, za które przysługuje nagroda jubileuszowa tj. za 15 i 20 lat pracy przyjmuje się zasadę, że prawo do tych nagród nabywają ci pracownicy, którym okres uprawniający do nagrody mija w dniu wprowadzenia tych nagród lub po tym dniu.
7. Pracownicy zatrudnieni w dniu 1 listopada 2000 r., w okresie przejściowym – do wejścia w życie nowego układu zbiorowego, otrzymują nagrody jubileuszowe na podstawie wynagrodzeń zasadniczych pomniejszonych o równowartość włączonych do nich dodatków (przeliczonych na punkty wg aktualnej wartości).

#### Art. 17

1. Pracownikom przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką.
2. Wysokość odprawy pieniężnej uzależniona jest od stażu pracy ogółem i wynosi:
- do 15 lat pracy - 122 % podstawy wymiaru
  - po 15 latach pracy - 139 % podstawy wymiaru
  - po 20 latach pracy - 163 % podstawy wymiaru
  - po 25 latach pracy - 245 % podstawy wymiaru
- i rośnie po każdym następnym 5-letnim okresie pracy o 82 % podstawy jej wymiaru.
- 2.1 Wysokość odprawy emerytalno-rentowej nie może być jednak niższa od jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.
3. Podstawę wymiaru odprawy stanowi:

- a) za okres sprzed podjęcia zatrudnienia w PKN ORLEN S.A. - najniższe wynagrodzenia w PKN ORLEN S.A. obowiązujące w dniu nabycia prawa do odprawy, ustalone zgodnie z art. 2 ZUZP;
  - b) za okres sumarycznego zatrudnienia w PKN ORLEN S.A. - indywidualne wynagrodzenie zasadnicze pracownika (w przypadku zatrudnienia na podstawie umowy kontraktowej - wynagrodzenie zasadnicze stanowiące 70 % wynagrodzenia zryczałtowanego) przysługujące w dniu nabycia prawa do odprawy.
4. Procentowy wymiar części odprawy za lata przepracowane w PKN ORLEN S.A. ustala się jako udział tych lat w latach pracy ogółem.
- 4.1 Ewentualny niepełny rok pracy z lat pracy ogółem określających wymiar nagrody dolicza się do lat pracy sprzed podjęcia zatrudnienia w PKN ORLEN S.A.
5. Przepis art. 16 pkt. 7 stosuje się odpowiednio.

## ROZDZIAŁ VI ZASADY UDZIELANIA URLOPÓW WYPOCZYNKOWYCH W CZTEROBRYGADOWEJ I PODOBNEJ ORGANIZACJI PRACY

### Art. 18

1. Przez dzień roboczy dla potrzeb udzielania urlopów wypoczynkowych, zwanych dalej urlopami, w czterobrygadowej lub podobnej organizacji pracy rozumie się każdy dzień kalendarzowy (*łącznie z niedzielami i świętami*) stanowiący harmonogramowy dzień pracy dla danego pracownika.
2. Pozostałe zasady udzielania urlopów w tym systemie pracy są analogiczne do uregulowań zawartych w przepisach prawa pracy dotyczących wszystkich pracowników.
3. Postanowienie ust. 1 nie wyłącza dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 9 niniejszego Porozumienia.

## ROZDZIAŁ VII POSTANOWIENIA KOŃCOWE

### Art. 19

1. Wszystkich pracowników PKN ORLEN S.A. przejmowanych w trybie art. 23<sup>1</sup> kodeksu pracy przez tworzone w procesie restrukturyzacji spółki obejmują gwarancje zawarte w Pakiecie Gwarancji Pracowniczych stanowiących Załącznik nr 12 do ZUZP.
2. Wypowiedzenie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy nie obowiązuje w stosunku do *Pakietu gwarancji pracowniczych*. Po upływie okresu wypowiedzenia *Pakiet* obowiązuje jako dokument samodzielny na zasadach określonych w § 23 *Pakietu*.

### Art. 20

1. Do indywidualnych wynagrodzeń zasadniczych pracowników z dniem 1 listopada 2000 r. zostały włączone następujące dodatki: stażowy, funkcyjny, brygadzistowski, za pracę w warunkach szkodliwych, uciążliwych i niebezpiecznych oraz za jednoosobową obsługę lokomotyw.
2. Pracodawca wypłaci uprawnionym pracownikom ekwiwalent dodatku stażowego na zasadach określonych w Porozumieniu z 6 września 2000 r.
3. Pracodawca zobowiązuje się do naliczenia pierwszego wynagrodzenia pracowników po włączeniu dodatków według formuł: dotychczasowej i nowej, oraz do podania do wiadomości każdego pracownika informacji o ilości punktów włączonych do jego wynagrodzenia zasadniczego.

### Art. 21

Oprócz składników wynagrodzenia oraz świadczeń związanych z pracą, przewidzianych porozumieniem, pracownikowi przysługują w wypadkach i na warunkach określonych w przepisach ogólnie obowiązujących lub uregulowanych wewnętrznym aktem prawnym Dyrektora PKN ORLEN S.A. - również inne składniki i świadczenia, w tym m.in..

- nagrody za prace badawczo - wdrożeniowe,
- nagrody eksportowe,
- premia marszrutowa,
- nagrody za realizację określonych przez Dyrektora PKN ORLEN S.A. zadań wycinkowych, np. za zbiórkę złomu, oszczędność paliwa itp.

Radcy prawni mogą otrzymywać jako dodatkowe wynagrodzenie część zasądzonych orzeczeniami sądowymi kosztów zastępstwa procesowego, nie powodującą dodatkowych obciążeń PKN ORLEN S.A.

Wynagrodzenie to może być wypłacane za zgodą Dyrektora PKN ORLEN S.A. po uiszczeniu kosztów na rzecz PKN ORLEN S.A. przez stronę do tego zobowiązaną.

#### Art. 22

W zależności od potrzeb i możliwości mogą być jednorazowo wypłacane w przedsiębiorstwie inne składniki wynagrodzeń niż wcześniej określone - w formie premii, specjalnych nagród, zasiłków itp.

Zasady tworzenia, naliczania i wypłacania tych składników ustalają strony Porozumienia.

#### Art. 23

Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 35 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do:

- 80% wynagrodzenia, przy łącznym stażu pracy do 25 lat
- 100% wynagrodzenia, przy łącznym stażu powyżej 25 lat pracy.

#### Art. 24

Strony zawierające Porozumienie zobowiązują się do prowadzenia stałej analizy płac w aspekcie utrzymania odpowiednich relacji pomiędzy wynagrodzeniem pracowników zatrudnionych w ruchu ciągłym a zatrudnionych w systemie jednozmianowym.

#### Art. 25

Porozumienie zastępuje w zakresie w nim uregulowanym odpowiednie przepisy Kodeksu pracy i przepisy o świadczeniach w związku ze stosunkiem pracy, jakie obowiązywały przed dniem wprowadzenia Porozumienia.

#### Art. 26

W odniesieniu do grup pracowniczych wyodrębnionych a określonych w art. 1 niniejszego Porozumienia zasady, formy i stawki wynagradzania określa Dyrektor PKN ORLEN S.A. w porozumieniu ze Związkami Zawodowymi, kierując się postanowieniami odpowiednich

przepisów ogólnopństwowych i postanowieniami niniejszego Porozumienia.

#### Art. 27

W zakresie zmian treści niniejszego Porozumienia, nadzoru i kontroli organu założycielskiego nad realizacją jego postanowień oraz do warunków i form wypowiedzenia lub rozwiązania Porozumienia - mają zastosowanie odpowiednie postanowienia Ustawy.

#### Art. 28

1. Porozumienie wchodzi w życie z dniem 1 kwietnia 1985 r.
2. Sposób wdrożenia Porozumienia określa Dyrektor PKN ORLEN S.A. stosownym zarządzeniem wewnętrznym.

#### Art. 29

Porozumienie ustala zasady wynagradzania pracowników PKN ORLEN S.A. z uwzględnieniem sytuacji finansowej przedsiębiorstwa. Stąd też w sytuacjach pogarszającej się kondycji finansów grożącej np. zachwianiem zdolności kredytowej, strony podpisujące Porozumienie mogą odstąpić od realizacji części postanowień w nich zawartych, przejściowo zmniejszyć wielkości niektórych składników wynagrodzenia lub czasowo zaniechać ich wypłacania.

#### Art. 30

Treść Porozumienia interpretują w razie potrzeby wspólnie strony, które Porozumienie zawarły.

## ZAŁĄCZNIKI

**Tabela Kategorii Zaszeregowania**

<b>Kategoria</b>	<b>Ilość punktów</b>	
	<b>Od</b>	<b>Do</b>
<b>1</b>	90	127
<b>2</b>	128	152
<b>3</b>	153	177
<b>4</b>	178	212
<b>5</b>	213	247
<b>6</b>	248	292
<b>7</b>	293	337
<b>8</b>	338	392
<b>9</b>	393	447
<b>10</b>	448	502
<b>11</b>	503	557
<b>12</b>	558	622
<b>13</b>	623	687
<b>14</b>	688	752
<b>15</b>	753	817
<b>16</b>	818	882
<b>17</b>	883	957
<b>18</b>	958	1 032
<b>19</b>	1 033	1 107
<b>20</b>	1 108	1 202
<b>21</b>	1 203	1 297
<b>22</b>	1 298	1 400



### **Zasady i formy wynagradzania, zaszeregowywania, przeszeregowywania i awansowania pracowników**

1. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie zasadnicze wg Tabeli Kategorii Zaszeregowania (zał. nr 1 do Porozumienia) określone stawką przysługującą w danej kategorii zaszeregowania.
  - 1.1. Podstawę przyznania określonej kategorii zaszeregowania stanowi Taryfikator Stanowisk Pracy i Wymagań Kwalifikacyjnych (zwany dalej taryfikatorem), który zawiera ilość i nazwy wszystkich stanowisk w każdej komórce organizacyjnej, maksymalne kategorie zaszeregowania pracowników zatrudnionych na tych stanowiskach oraz określa minimalne wymagania kwalifikacyjne jakie spełniać musi pracownik zatrudniony na danym stanowisku.
  - 1.2. Taryfikator wdrażany jest w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi.
2. Warunkiem przyznania pracownikowi określonej kategorii zaszeregowania jest spełnienie przez pracownika określonych w taryfikatorze wymagań i dotrzymanie zawartych w nim ustaleń.

#### **Tryb ustalania stawki wynagrodzenia zasadniczego**

3. Stawkę wynagrodzenia zasadniczego dla każdego pracownika - przez przyznanie kategorii zaszeregowania - proponuje kierownik komórki lub bezpośredni przełożony, biorąc pod uwagę:
  - ustalenia i wymagania zawarte w taryfikatorze,
  - szeroko rozumiane kwalifikacje pracownika,
  - uwarunkowania wynikające z wewnętrznej polityki płacowej w komórce,
  - wynik egzaminu kwalifikacyjnego.
  - 3.1 Propozycja jest opiniowana przez centralną komórkę zatrudnienia i płac, a decyzję podejmuje Dyrektor PKN ORLEN S.A. lub osoba przez niego upoważniona.
  - 3.2 W szczególnie uzasadnionych przypadkach Dyrektor PKN ORLEN S.A. może podjąć decyzję wykraczającą poza ustalenia taryfikator lub odstąpić od wymagań kwalifikacyjnych informując związki zawodowe.
4. Stawkę wynagrodzenia zasadniczego dla Dyrektora ustala w odrębnym trybie, poza niniejszymi Zasadami, organ do tego upoważniony w oparciu o ogólnie obowiązujące przepisy.

5. Stawkę wynagrodzenia zasadniczego dla statutowych członków Dyrekcji - ustala w odrębnym trybie Dyrektor PKN ORLEN S.A.
6. Przyjmowani do pracy, celem odbycia wstępnego stażu pracy, absolwenci szkół wyższych i średnich otrzymują stawkę wynagrodzenia zasadniczego wynikającą z kategorii:
  - V - VI dla absolwentów szkół wyższych,
  - III - IV dla absolwentów szkół średnich.
7. Przed ustaleniem kategorii zaszeregowania dla pracownika nowo przyjmowanego - w razie konieczności, wynikającej z braku możliwości jednoznacznej oceny przydatności zawodowej tego pracownika - kierownik komórki kieruje kandydata do pracy na egzamin kwalifikacyjny.
  - 7.1 Z egzaminu kwalifikacyjnego w każdym przypadku zwolnieni są:
    - przyjmowani na mocy porozumienia między zakładami,
    - przyjmowani celem odbycia wstępnego stażu pracy lub przygotowania zawodowego,
    - absolwenci szkół wymienionych w pkt. 6 bezpośrednio po odbyciu wstępnego stażu pracy, jeżeli nie następuje zmiana stanowiska pracy,
    - przyjmowani na stanowisko obsługi pomocniczej, do wykonywania prac prostych, nie wymagających przyuczenia zawodowego.
8. W razie stwierdzenia, że przydatność zawodowa pracownika jest niższa od wymaganej, kierownik komórki może skierować pracownika na egzamin kwalifikacyjny. Nieprzystąpienie pracownika do tego egzaminu stanowi podstawę do obniżenia kategorii zaszeregowania zainteresowanego pracownika zgodnie z wnioskiem kierownika komórki, a negatywny wynik egzaminu - zgodnie z decyzją komisji egzaminacyjnej.
9. Tryb i zasady prowadzenia egzaminów kwalifikacyjnych regulują odrębne przepisy.

#### **Zmiana warunków płacowych**

10. Warunki płacowe pracownika mogą ulec zmianie na jego korzyść w drodze:
  - ogólnej regulacji płac w przedsiębiorstwie,
  - przeszerogowania,
  - awansowania.
  - 10.1. Ogólna regulacja płac w przedsiębiorstwie polega na systemowej zmianie tabeli wynagrodzeń zasadniczych lub innych składników wynagrodzeń.
  - 10.2. Poprzez przeszerogowanie rozumie się wzrost wynagrodzenia zasadniczego pracownika o ilość punktów równą rozpiętości pomiędzy kategorią posiadaną a proponowaną.

- 10.2.1. Przeszeregowanie pracownika może nastąpić nie wcześniej niż po upływie 12 miesięcy od ostatniego przeszeregowania.
- 10.2.2. W przypadku pozostawania środków finansowych uniemożliwiających przeszeregowanie pracowników w danej komórce, dopuszcza się przyznanie pozostałych środków na wzrost wynagrodzenia w poziomie Tabeli.
- 10.3 Awansowanie polega na zatrudnieniu pracownika na stanowisku wyższym w hierarchii wynikającej z taryfikatora – z podwyższeniem lub bez podwyższenia kategorii zaszeregowania.
11. Przeszeregowania i awanse wynikają z okresowych ocen przydatności zawodowej pracownika, sposobu wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych, a także spełnienia kryteriów, określonych w taryfikatorze – i wymagają udokumentowania pozytywnymi wynikami tych ocen.
- 11.1 Tryb, zasady i sposób dokumentowania ocen okresowych regulują odrębne przepisy.
12. Przeszeregowania i awanse dokonywane są w ramach:
- ogólnych możliwości etatowo-płacowych przedsiębiorstwa,
  - ustaleń zawartych w taryfikatorze.
- 12.1 Przeszeregowania i awanse dokonywane są w trybie określonym w pkt. 3.

#### **Formy wynagradzania**

13. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie zasadnicze wg stawki miesięcznej.
14. Pracownicy wynagradzani są wg jednej z niżej wymienionych form:
- akordowej - stosowanej przy pracach, dla których są opracowane uzasadnione normy pracy oraz zapewniona jest właściwa kontrola i ewidencja ilościowych i jakościowych wyników pracy;
  - czasowej - stosowanej przy pracach, dla których nie może być stosowana forma akordowa ze względu na brak wpływu pracownika na tempo pracy i jej niepowtarzalność - oraz nieopłacalność normowania poszczególnych operacji;
  - czasowo-zadaniowej („dniówka zadaniowa”) - stosowanej przy pracach, dla których możliwym i celowym jest dokładne ustalenie i rozliczenie „czasu zadanego”,
  - ryczałtowej - stosowanej przy pracach, dla których możliwym i celowym jest zagregowanie wynagrodzenia zasadniczego i dodatków gwarantowanych - w sposób ekwiwalentny;
  - prowizyjnej - stosowanej przy pracach, dla których możliwe i celowe jest uzależnienie otrzymywanego wynagrodzenia od ilości sprzedanych towarów i usług;

- kontraktowej - stosowanej w przypadku pracowników, którym z uwagi na znaczne okresowe zwiększenie zakresu obowiązków oraz ustalenie czasu pracy określonego wymiarem ich zadań, przyznaje się na czas ściśle określony nowe wynagrodzenie.

Wynagrodzenie to jest krotnością średniego wynagrodzenia w PKN ORLEN wyliczonego na podstawie osobowego funduszu wynagrodzeń za poprzedni kwartał (bez nagrody z zysku lub nagrody ekwiwalentnej) i składa się z wynagrodzenia zasadniczego stanowiącego 70 % wynagrodzenia zryczałtowanego oraz kwartalnego funduszu motywacyjnego stanowiącego do 30 % wynagrodzenia zryczałtowanego.

W porozumieniu płacowym na dany rok strony ustalają zasady i ilość stanowisk wynagradzanych według formy kontraktowej.

15. Decyzję o zastosowaniu jednej z w/w form wynagrodzenia dla określonej grupy pracowników podejmuje Dyrektor PKN ORLEN S.A.- lub osoba przez niego upoważniona na wniosek kierownika zainteresowanej komórki (po zaopiniowaniu wniosku przez centralną komórkę zatrudnienia i płac).

Powyższa decyzja wyrażana jest w formie zarządzenia Dyrektora PKN ORLEN S.A. wprowadzającego w życie „regulamin” stosowania danej formy wynagradzania.

16. Zasady wynagradzania niektórych grup pracowników - zatrudnionych na stanowiskach o wyodrębnionej specyfice zawodowej - określone są w innych załącznikach do Porozumienia.

**Tabela dodatków za pracę w systemach zmianowych**

w zł.

<b>Kat.</b>	<b>System dwuzmianowy w laboratoriach</b>	<b>System cztero- i pięciobrygadowy</b>	<b>System równoważnych norm czasu pracy</b>
<b>2</b>	280	350	280
<b>3</b>	330	420	330
<b>4</b>	380	490	390
<b>5</b>	430	560	450
<b>6</b>	490	640	510
<b>7</b>	560	720	570
<b>8</b>	630	810	640
<b>9</b>	700	900	710
<b>10</b>	780	1 000	790
<b>11</b>	860	1 100	870
<b>12</b>	940	1 210	960
<b>13</b>	1 030	1 330	1 050
<b>14 i wyżej</b>	1 130	1 460	1 150

**Zasady obliczania i wypłacania dodatkowego wynagrodzenia za pełnienie dyżurów pogotowia technicznego**

1. Niniejsze zasady regulują sposób wynagradzania robotników i pracowników na stanowiskach nierobotniczych o różnych specjalnościach - za czas pełnienia przez nich dyżurów pogotowia technicznego.
2. Przez “dyżur pogotowia technicznego” należy rozumieć pozostawanie do dyspozycji kierownictwa zakładu pracy pracowników przebywających w domu w ściśle określonym czasie, tak aby byli łatwo osiągalni w przypadku potrzeby usunięcia awarii, uszkodzenia wymagającego natychmiastowej naprawy lub wykonania pracy, której przesunięcie w czasie pociągałoby za sobą narażenie przedsiębiorstwa na straty.
3. Za każdą godzinę pełnionego przez pracownika dyżuru pogotowia technicznego, pracownicy otrzymują dodatkowe wynagrodzenie, którego wysokość ustala Dyrektor PKN ORLEN S.A. w porozumieniu z organizacjami związkowymi.
  - 3.1 Nie dotyczy to dyżurów świątecznych kadry ustalonych na polecenie Dyspozytora przedsiębiorstwa, za które nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie.
4. Okres pełnienia dyżurów pogotowia technicznego nie może obejmować normalnych godzin pracy w zakładzie.
5. Za każdą godzinę rzeczywiście przepracowaną w danym miesiącu w czasie pełnionego na polecenie kierownictwa zakładu pracy dyżuru pogotowia technicznego pracownik otrzymuje niezależnie od dodatkowego wynagrodzenia za pogotowie techniczne, wynagrodzenie obliczane zgodnie z obowiązującymi przepisami.
6. Pracownika pełniącego dyżur pogotowia technicznego, który na wezwanie kierownictwa zakładu nie stawiał się do pracy, pozbawia się całkowicie dodatkowego wynagrodzenia należnego z tytułu pełnionego pogotowia technicznego w danym miesiącu niezależnie od zastosowania środków przewidzianych w regulaminie pracy za naruszenie dyscypliny pracy.

7. Podstawę do obliczania i wypłaty dodatkowego wynagrodzenia stanowi harmonogram godzin pogotowia ustalony na miesiąc z góry, który zatwierdza na wniosek kierownika zakładu, służby Dyrektor Pionu.
  - 7.1 Wniosek winien zawierać uzasadnienie potrzeby pełnienia dyżurów pogotowia technicznego.
  - 7.2 Harmonogram sporządza się w trzech egzemplarzach, z których po zatwierdzeniu jeden pozostaje a/a w komórce wnioskującej a pozostałe przekazuje się do Głównego Dyspozytora i centralnej komórki zatrudnienia i płac.
8. Wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za pełnione dyżury pogotowia technicznego dokonuje się w okresach miesięcznych na podstawie imiennych list przekazanych do centralnej komórki księgowości zarobkowej przez centralną komórkę zatrudnienia i płac.
9. Prawo do dodatkowego wynagrodzenia nie przysługuje Dyrektorowi PKN ORLEN S.A., dyrektorom pionów, kierownikom komórek organizacyjnych i ich zastępcom, głównym specjalistom i ich zastępcom.

### **Zasady wypłaty premii bilansowej**

1. Pracownicy służby Głównego Księgowego mogą otrzymać premię bilansową za terminowe i prawidłowe sporządzanie sprawozdań finansowych.
2. Podstawą uruchomienia premii bilansowej jest przyjęcie bilansu przez dyplomowanych biegłych księgowych i urzędowe stwierdzenie prawidłowości bilansu przez Izbę Skarbową.
3. Wniosek o uruchomienie premii bilansowej przedkłada Dyrektorowi PKN ORLEN S.A. poprzez centralną komórkę zatrudnienia i plac Główny Księgowy. Przy podejmowaniu decyzji o uruchomieniu premii bilansowej Dyrektor PKN ORLEN S.A. określa ewentualną premię dla Głównego Księgowego.
4. Premię bilansową nalicza się w wysokości 13% wynagrodzenia zasadniczego pracowników służby Głównego Księgowego, z miesiąca poprzedzającego uruchomienie premii.
  - 4.1 Wypłata premii bilansowej następuje wg imiennej listy sporządzonej na podstawie oceny indywidualnego wkładu poszczególnych pracowników służby Głównego Księgowego w wykonaniu prac związanych ze sporządzaniem sprawozdań finansowych.
5. Przy ocenie indywidualnego wkładu pracy uwzględnia się:
  - kierowanie i koordynację nad całością prac ewidencyjno - sprawozdawczych,
  - bezpośredni udział w opracowaniu wzorów sprawozdawczych z uwzględnieniem stopnia ich złożoności,
  - przygotowanie danych wyjściowych do opracowania sprawozdań finansowych,
  - zastępowanie w bieżącej pracy pracowników bezpośrednio zaangażowanych do opracowania sprawozdań finansowych,
  - ocenę całości pracy związanej z dokumentacją i ewidencją.Oceny wkładu pracy dokonuje Główny Księgowy.
  - 5.1 W uzasadnionych przypadkach w podziale premii mogą partycypować pracownicy innych pionów wykonujących prace związane ze sprawozdaniami finansowymi.
6. Indywidualna premia nie może przekroczyć 100 % jednomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika.



### **Zasady tworzenia i podziału funduszu nagród Dyrektora PKN ORLEN S.A.**

1. Fundusz nagród Dyrektora PKN ORLEN S.A. tworzony jest w wysokości do 0,5 % w ramach należnego na dany rok funduszu na wynagrodzenia.
  
2. Fundusz nagród Dyrektora PKN ORLEN S.A. przeznaczony jest na:
  - 2.1 Indywidualne lub zespołowe nagrody dla pracowników, którzy przyczynili się do realizacji szczególnie ważnych zadań gospodarczych lub innych nie będących przedmiotem osobnego nagradzania lub premiowania z innych źródeł, a dotyczących w szczególności:
    - rozwoju produkcji eliminującej nieuzasadniony import,
    - uzyskanie oszczędności dewizowych z tytułu ograniczeń importu zaopatrzeniowo kooperacyjnego,
    - poprawy założonych w planie podstawowych relacji ekonomicznych, a w szczególności w zakresie produkcji, wydajności pracy i obniżki kosztów,
    - rozwoju produkcji rynkowej i eksportowej,
    - racjonalizacji zatrudnienia i uzyskania prawidłowego wzrostu wydajności pracy,
    - oszczędne i racjonalne wykorzystanie surowców i materiałów, obniżenie norm zużycia oraz weryfikacji normatywów zapasów składników majątkowych,
    - opracowania i wdrożenia nowoczesnych rozwiązań technologicznych dających wymierne efekty ekonomiczne,
    - unowocześnienie wyrobów i poprawy jakości produkcji, obniżenie strat na brakach i strat związanych z reklamacjami,
    - poprawy wykorzystania majątku trwałego,
    - likwidacji awarii i udział w akcjach walki z żywiołem.
  
  - 2.2 Indywidualne nagrody dla pracowników wyróżniających się w pracy zawodowej i społecznej w tym między innymi:
    - osiągających wysokie efekty z całokształtu swej pracy,
    - podejmujących się dodatkowych prac, koniecznych do wykonania w trybie pilnym,
    - przysparzających zakładowi korzyści materialnych, gospodarczych i usługowych poprzez różne formy aktywności zawodowo-społecznej.

3. Nagrody ze środków funduszu Dyrektora PKN ORLEN S.A. mają charakter uznaniowy.
4. Nagrody z funduszu Dyrektora PKN ORLEN S.A. przyznawane są na wniosek bezpośredniego przełożonego lub organizacji społecznej.
5. W ramach utworzonego funduszu Dyrektor PKN ORLEN S.A. może wydzielić limity dla swoich zastępców.
6. Gospodarkę funduszem Dyrektora PKN ORLEN S.A. w zakresie jego tworzenia, wydatkowania oraz dokumentowania prowadzi centralna komórka zatrudnienia i płac.
7. Okresem rozliczeniowym jest rok.

## **Zasady naliczania i podziału Funduszu Motywacyjnego oraz Funduszu Celowego**

### § 1

1. Z funduszu przeznaczanego na wynagrodzenia, zaliczanego w ciężar kosztów przedsiębiorstwa, może być uruchamiany decyzją Dyrektora PKN ORLEN S.A., do dnia 15-go każdego m-ca rozpoczynającego kwartał:
  - Fundusz Motywacyjny;
  - Fundusz Celowy.

### § 2

1. Fundusz Motywacyjny, którego celem jest stworzenie możliwości nagradzania za większe niż przeciętne:
  - zaangażowanie zawodowe;
  - zdyscyplinowanie;
  - efektywne wykorzystanie czasu pracy;składa się z dwóch części:
  - A) funduszu przeznaczanego dla pracowników zatrudnionych począwszy od stanowisk kierowników jednostek organizacyjnych lub pełniących funkcje kierownika (i wyżej);
  - B) funduszu przeznaczanego dla pozostałych pracowników.
2. Jednostkami organizacyjnymi w rozumieniu niniejszego dokumentu są:
  - działy, biura, zespoły podległe bezpośrednio dyrektorom pionów, szefom produkcji głównym specjalistom;
  - zakłady, wydziały;
  - służby;
  - bloki i wydziały w pionie produkcji.
3. Kwota uruchamianego Funduszu Motywacyjnego dla poszczególnych części może wynosić zgodnie z § 3 pkt 1.1 do 25 % wynagrodzeń zasadniczych danego kwartału i uzależniona jest od możliwości finansowych przedsiębiorstwa.

### § 3

1. Fundusz Motywacyjny naliczany jest w dwóch niezależnych częściach przez kierowników jednostek organizacyjnych dla podległych im pracowników na podstawie polecenia służbowego.
  - 1.1 Kwotę naliczanego Funduszu Motywacyjnego w jednostkach organizacyjnych w poszczególnych częściach stanowią iloczyny uruchamianego udziału %, ilości zatrudnionych wg stanu na pierwszy dzień rozpoczynającego się kwartału w danej jednostce i miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego posiadanych przez pracowników w danej jednostce.
2. Z chwilą uruchomienia środków ich wyłącznymi dysponentami są:
  - w części "A" - przełożeni kierowników jednostek organizacyjnych;
  - w części "B" - kierownicy jednostek organizacyjnych.
3. Wysokość przyznawanych nagród ma charakter uznaniowy, a o ich wysokości przełożony zobowiązany jest poinformować zainteresowanych pracowników w sposób przyjęty w danej komórce organizacyjnej.
4. Dopuszcza się przesuwanie niewykorzystanych środków na następne okresy, nie dłużej jednak niż o 6 miesięcy, od momentu uruchomienia środków finansowych.
5. Środki finansowe z poszczególnych części stanowią odrębne fundusze i niedopuszczalne jest ich wzajemne przemieszczanie - łączenie.
6. Ewentualne indywidualne odwołania pracowników dotyczące wysokości przyznanych nagród, rozpatrywane są na drodze służbowej przez przełożonego wyższego szczebla. Na wniosek pracownika, mogą w jego imieniu występować w postępowaniu odwoławczym przedstawiciele Związków Zawodowych.

### § 4

1. Kwoty indywidualne z Funduszu Motywacyjnego wypłacane są z dołu w m - cu następnym po okresie podlegającym ocenie, w terminach wypłat łącznie z innymi składnikami wynagrodzeń.
2. Ostatecznym okresem rozliczeniowym Funduszu Motywacyjnego jest koniec roku kalendarzowego.

§ 5

1. Fundusz Celowy ma stworzyć możliwości nagradzania za wykonywane prace o szczególnym znaczeniu i natężeniu dla przedsiębiorstwa.
2. Kwota Funduszu Celowego uruchamianego w wysokości do 10% Funduszu Motywacyjnego pozostaje w dyspozycji Dyrektora przedsiębiorstwa.
3. Środki finansowe z powyższego funduszu uruchamiane są decyzją dysponenta na wniosek dyrektorów pionów.
4. Ostatecznym okresem rozliczeniowym funduszu jest rok kalendarzowy.

§ 6

1. Rozliczenie Funduszu Motywacyjnego i Funduszu Celowego prowadzi centralna komórka zatrudnienia i płac.
2. Dysponenci Funduszu Motywacyjnego składają do komórki prowadzącej rozliczenie, wykazy informujące o wielkości uruchamianych środków w terminach i w sposób określony w poleceniu uruchamiającym w/w fundusz.

§ 7

1. Zasady naliczania Funduszu i podziału kwot indywidualnych dla pracowników Zakładowego Biura Projektów uregulowane są w regulaminie, opartym o zasady odrębnie określone przez Dyrektora PKN ORLEN S.A., uwzględniające parametry wydajności pracy.
2. Zasady naliczania Funduszu Motywacyjnego i podziału kwot indywidualnych dla pracowników prowadzących sprzedaż detaliczną, uregulowane są w regulaminach, opartych o zasady odrębnie ustalone, uwzględniające elementy prowizyjne zależne od wielkości sprzedaży.

### **Zasady wynagradzania dyrektorów pionów (dyrektorów ds. ...)**

1. Dyrektorzy pionów (dyrektorzy ds. ...) otrzymują wynagrodzenie składające się z:
  - wynagrodzenia zasadniczego
  - premii regulaminowej
- 1.1 Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest jako ryczałt, zawierający wszelkie dodatki i świadczenia (poza nagrodą z zysku, nagrodą jubileuszową, odprawą emerytalno-rentową).
  - 1.1.1 Wysokość wynagrodzenia zasadniczego ustala się w oparciu o średnie miesięczne wynagrodzenie ogółem w PKN ORLEN S.A. - bez nagród z zysku - z minionego kwartału, stosując mnożnik "2" do "5". Decyzję o ustaleniu odpowiedniego mnożnika dla danego stanowiska podejmuje Dyrektor PKN ORLEN S.A.
- 1.2 Wysokość funduszu premiowego ogółem dla wszystkich dyrektorów pionów może wynosić do 50 % ich funduszu wynagrodzeń zasadniczych ogółem w danym kwartale.
  - 1.2.1 Wysokość premii indywidualnej dla danego dyrektora pionu ustalana jest przez Dyrektora PKN ORLEN S.A. na podstawie regulaminu, określającego sposób wyznaczania i rozliczania zadań premiowych na dany kwartał.
  - 1.2.2 Rozliczenie funduszu i indywidualnych premii następuje w okresach kwartalnych, przy czym możliwe jest uruchamianie miesięcznych wypłat zaliczkowych w zależności od stopnia realizacji w/w zadań.

**Zasady wynagrodzenia dla pracowników PKN ORLEN S.A. wyłączonych z ogólnego systemu**

1. Decyzję o zastosowaniu formy wynagrodzenia według niniejszego załącznika dla pracowników w danej jednostce organizacyjnej podejmuje Dyrektor PKN ORLEN S.A. na wniosek dyrektora pionu.
2. Wykaz stanowisk wytypowanych do wynagradzania według niniejszego załącznika będzie uzgadniany z organizacjami związkowymi.
3. Wytypowani pracownicy otrzymują wynagrodzenie obejmujące:
  - wynagrodzenie zasadnicze w wysokości najniższego wynagrodzenia w kraju lub jego wielokrotność;
  - dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 50% i 100% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszerzgowania;
  - dodatek za pracę w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia w kraju.
4. W zależności od wypracowanego zysku ( lub innych kryteriów wyceny ) w/w pracownicy mogą otrzymać premię kwartalną o charakterze uznaniowym, z możliwością zaliczkowej wypłaty w okresach miesięcznych. Decyzję o uruchomieniu premii podejmuje dyrektor pionu na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej. Dysponentem przyznanych środków jest kierownik jednostki.
  - 4.1. Sposób naliczania oraz wysokość uruchamianych w/w środków określają szczegółowo zasady wynagradzania pracowników danej jednostki organizacyjnej.
5. Wysokość wynagrodzenia dla kierowników jednostek organizacyjnych ustala każdorazowo Dyrektor PKN ORLEN S.A. na wniosek dyrektora pionu.
6. Wysokość wynagrodzenia dla poszczególnych pracowników ustala dyrektor pionu na wniosek kierownika danej jednostki organizacyjnej w oparciu o zatwierdzoną tabelę stanowisk.

7. Pracownikom wynagradzanym według zasad niniejszego załącznika przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w związku z nabyciem przez nich prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej na zasadach obowiązujących w PKN ORLEN S.A.
8. Dyrektor pionu po zakończeniu roku może ustalić w odniesieniu do wypracowanego zysku - środki finansowe, z przeznaczeniem na nagrody pieniężne dla w/w pracowników na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej. Sposób naliczania i podział kwot indywidualnych określają odrębne zasady.
9. Pracownikom wynagradzanym według zasad niniejszego załącznika nie przysługują, poza w/w wymienionymi, inne składniki wynagrodzenia obowiązujące w PKN ORLEN S.A.



**Wykaz stanowisk samodzielnych i kierowniczych dla celów związanych z uprawnieniem do oddzielnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.**

1. Niniejszy wykaz obejmuje stanowiska samodzielne i kierownicze wraz z ich zastępcami na których pracownicy mogą być zatrudniani poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia.

1.1 Zasada ta nie dotyczy prac wykonywanych na polecenie przełożonego:

- w niedzielę i święta, jeżeli za pracę w tym dniu pracownik nie otrzymał innego dnia wolnego od pracy.
- poza normalnymi godzinami pracy, jeżeli wykonywanie tej pracy nie należało do obowiązków pracownika.

1.2 Powyższego wyjątku nie stosuje się dla Dyrektorów Przedsiębiorstwa oraz Głównego Księgowego.

2. Stanowiskami tymi są:

- Dyrektor PKN ORLEN S.A.
- Dyrektor pionu
- Dyrektor Zespołu Szkół Zawodowych
- Główny Księgowy
- Radca prawny
- Doradca dyrektora
- Pełnomocnik ds. ...
- Specjalista-Asystent dyrektora
- Główny Specjalista ds. ...
- Główny Inżynier ds. ...
- Kierownik .....
- Gospodarz obiektu
- Komendant Zakładowej Straży Pożarnej
- Komendant Straży Przemysłowej

2.1 Stanowiska na których zatrudnionym pracownikom, na podstawie decyzji Dyrektora PKN ORLEN S.A., ustalono wynagrodzenie w formie ryczałtowej.

### **Zagadnienia związane z warunkami socjalno-bytowymi**

#### **§ 1**

1. Do czasu pracy wlicza się jednorazową przerwę, trwającą do 15 minut przypadających na zmianę roboczą.
2. Przerwy dłuższe niż określone w ust. 1 zalicza się do czasu pracy tylko wówczas, gdy wprowadzono je dla ochrony zdrowia pracowników w trybie określonym obowiązującymi przepisami.

#### **§ 2**

Zakład pracy obowiązany jest do wydawania posiłków regeneracyjnych, mleka bądź innych odżywek pracownikom wykonującym pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych - według zasad określonych obowiązującymi przepisami.

#### **§ 3**

Zakład pracy obowiązany jest do zapewnienia pracownikom:

1. odpowiednio wyposażonych pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, takich jak szatnie, łazienki, itp. oraz zaopatrywania w niezbędne środki higieny osobistej;
2. odzieży ochronnej i roboczej - według norm i zasad określonych obowiązującymi przepisami oraz zorganizowania prania i naprawy odzieży na koszt zakładu pracy;
3. odpowiednich ilości napojów (kawa, mięta, itp.);
4. opieki lekarskiej w zakresie wynikającym z liczebności załogi lub specyficznych właściwości produkcji zakładu;
5. możliwości korzystania z żywienia przyzakładowego na warunkach i według zasad powszednie obowiązujących;
6. odpowiednio urządzonych placówek kulturalnych, oświatowych i sportowych oraz do ponoszenia kosztów utrzymania i eksploatacji tych placówek - według zasad określonych obowiązującymi przepisami;
7. warunków dla działalności kasy zapomogowo-pożyczkowej oraz do prowadzenia księgowości kasy na koszt zakładu pracy.

#### § 4

1. Jeżeli zakładowy ośrodek zdrowia działa w takich godzinach, że nie jest możliwe korzystanie z jego pomocy lub porady poza godzinami pracy, czas nie przepracowany z powodu wizyty w tym ośrodku wlicza się do czasu pracy w przypadkach, gdy zaistniała nagle potrzeba uzyskania takiej pomocy lub porady.
2. Czas nie przepracowany z powodu wizyty w zakładowym ośrodku zdrowia wlicza się do czasu pracy w każdym przypadku, gdy potrzeba uzyskania pomocy lub porady zaistniała w związku z wypadkiem przy pracy.
3. Czas nie przepracowany w związku z udzieleniem pierwszej pomocy pracownikowi zakładu lub osobie znajdującej się na terenie zakładu wlicza się do czasu pracy.
4. Okresy leczenia pracowników w następstwie chorób zawodowych, wypadków przy pracy i gruźlicy nie mogą być zaliczane na poczet urlopu.

#### § 5

1. W przypadku śmierci pracownika, której przyczyną był wypadek przy pracy, zakład pracy obowiązany jest do całkowitego pokrycia kosztów pogrzebu, niezależnie od innych świadczeń przysługujących z tego tytułu rodzinie zmarłego.
2. Zakład pracy obowiązany jest do zatrudnienia członka rodziny lub opiekuna pracownika, który uległ śmiertelnemu wypadkowi lub wypadkowi powodującemu trwałą niezdolność do pracy.

## **Pakiet Gwarancji Pracowniczych**

### § 1.

1. Gwarancje obejmują wszystkich pracowników PKN ORLEN S.A. przejmowanych w trybie art. 23<sup>1</sup> kodeksu pracy przez tworzone w procesie restrukturyzacji spółki (zwane dalej Spółkami).
2. Spółki będą zawiązywane z zastosowaniem art. 23<sup>1</sup> kodeksu pracy.

### § 2.

1. Gwarant zobowiązuje się, że przez okres 36 miesięcy od dnia przejęcia pracowników przez daną Spółkę nie będą prowadzone w Spółkach zwolnienia pracowników z przyczyn wymienionych w art. 1 i 10 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 z późniejszymi zmianami).
2. Dniem przejęcia, o którym mowa w pkt. 1 jest dzień określony w zawiadomieniu skierowanym przez pracodawcę do pracownika zgodnie z art. 23<sup>1</sup> § 3 kodeksu pracy.
3. Gwarancje zatrudnienia określone w pkt. 1 dotyczą Spółek, które przejęły pracowników nie później niż do końca 2000 roku.

### § 3.

1. Jeżeli, pomimo udzielonych gwarancji, dojdzie do rozwiązania stosunku pracy w terminie oraz z przyczyn wymienionych w § 2, zwalniany pracownik otrzyma odprawę w wysokości:
  - a) 13 miesięcznego wynagrodzenia pracownika, o ile rozwiązanie umowy o pracę nastąpi w okresie pierwszych 12 miesięcy gwarancji zatrudnienia,
  - b) 9 miesięcznego wynagrodzenia pracownika, o ile rozwiązanie umowy o pracę nastąpi w okresie następnych 12 miesięcy gwarancji zatrudnienia,
  - c) 6 miesięcznego wynagrodzenia pracownika, o ile rozwiązanie umowy o pracę nastąpi w okresie ostatnich 12 miesięcy gwarancji zatrudnienia.
2. Kwoty odpraw, o których mowa w ust. 1 lit. a) – c) obejmują odprawy przewidziane w art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy.

3. Dla pracowników, którym w dniu rozwiązania stosunku pracy brakuje nie więcej niż 5 lat do osiągnięcia wieku emerytalnego (mężczyzna - 65 lat, kobieta - 60 lat), dodatkowe odprawy, o których mowa w pkt. 1 lit. a - c zwiększa się o równowartość 1 miesięcznego wynagrodzenia.
4. Wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę odprawy, o której mowa w pkt. 1 i 2 ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

#### § 4.

1. Dodatkowa odprawa, o której mowa w § 3 pkt. 1 i 2 nie przysługuje w następujących przypadkach:
  - a) w przypadku zwolnień członków zarządu,
  - b) w przypadku zaproponowania pracownikowi do dnia rozwiązania stosunku pracy zatrudnienia w PKN ORLEN S.A. lub innej Spółce na warunkach płacowych nie gorszych niż dotychczasowe.
2. Pracownik zatrudniony w kolejnej Spółce na skutek przyjęcia propozycji zatrudnienia, o której mowa w pkt. 1 lit. b) jest objęty terminem gwarancji zatrudnienia określonym dla Spółki, która przejęła tego pracownika z PKN ORLEN S.A. na podstawie art. 23<sup>1</sup> kodeksu pracy.

#### § 5.

1. W okresie 18 miesięcy od dnia przejęcia wobec pracowników Spółek będą stosowane postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy PKN ORLEN S.A.
2. Okres, o którym mowa w pkt. 1, obejmuje również okres wypowiedzenia warunków wynikających z dotychczasowego układu.

#### § 6.

1. W okresie 18 miesięcy od dnia przejęcia Spółki nie dokonają, bez zgody właściwej zakładowej organizacji związkowej jednostronnych wypowiedzeń warunków pracy lub płacy przejętych pracowników, powodujących pogorszenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy tych pracowników.
2. Okres, o którym mowa w pkt. 1, obejmuje również okres wypowiedzenia warunków wynikających z dotychczasowej umowy o pracę.

3. Ograniczenie, o którym mowa w pkt. 1 nie ma zastosowania, jeżeli wypowiedzenie warunków pracy nie powoduje obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

§ 7.

Do czasu wprowadzenia nowych regulaminów pracy w Spółkach będzie stosowany Regulamin pracy PKN ORLEN S.A.

§ 8.

W okresie, o którym mowa w § 2 w Spółkach będą stosowane zasady określone w zarządzeniu Nr 9/GSO/96 z dnia 1 marca 1996 r. w sprawie podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego przez pracowników Petrochemii Płock S.A., które dotyczą pomocy w wyżej wymienionym zakresie.

§ 9.

W przypadku wypowiedzenia przez PKN ORLEN S.A. umowy dzierżawy składników majątkowych niezbędnych do prowadzenia działalności gospodarczej Spółki, pracownicy, którzy zostali przejęci przez Spółkę z PKN ORLEN S.A. w trybie art. 23<sup>1</sup> kodeksu pracy, stają się pracownikami PKN ORLEN S.A.

§ 10.

1. Jeżeli pracownik przejęty na zasadach określonych w § 1 ponownie podejmie pracę w PKN ORLEN S.A. okres przepracowany w Spółce zalicza się do ciągłości pracy w PKN ORLEN S.A.
2. Strony zobowiązują się dostosować Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy PKN ORLEN S.A. do uregulowań zawartych w niniejszym paragrafie.

§ 11.

Strony zobowiązują się do niezwłocznego podjęcia prac nad szczegółowym opracowaniem koncepcji i wdrożenia programu wewnętrznego rynku pracy.

§ 12.

1. PKN ORLEN S.A. złoży Spółkom propozycję zawarcia umowy o wspólnej działalności socjalnej na podstawie art. 9 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

2. Postanowienia Regulaminu Zakładowej Działalności Socjalnej PKN ORLEN S.A. będą miały w pełni zastosowanie do Spółek, w szczególności co do kręgu osób uprawnionych oraz zakresu i wysokości przyznawanych świadczeń.
3. Strony zobowiązują się dostosować Regulamin Zakładowej Działalności Socjalnej PKN ORLEN S.A. do uregulowań zawartych w niniejszym Pakiecie.

#### § 13.

Pracownicy, renciści i emeryci Spółki oraz ich rodziny będą mogli korzystać z bazy socjalnej PKN ORLEN S.A. na zasadach i wg cenników przyjętych w tych placówkach dla pracowników PKN ORLEN S.A.

#### § 14.

Strony ustalają, że w zakresie gospodarki mieszkaniowej:

- pracownicy, renciści i emeryci spółki oraz najbliżsi członkowie ich rodzin zajmujący lokale mieszkalne będące własnością PKN ORLEN S.A. zachowują prawo użytkowania tych lokali na takich samych zasadach i warunkach jak pracownicy PKN ORLEN S.A.,
- sprzedaż przez PKN ORLEN S.A. lokali mieszkalnych i użytkowych stanowiących jej własność osobom wymienionym w § 1 niniejszej umowy odbywać się będzie na takich samych zasadach i warunkach jak dla pracowników PKN ORLEN S.A.,
- pracownicy spółki korzystający w dniu podpisania niniejszej umowy z usług hoteli zachowują prawo do korzystania z nich na warunkach określonych w umowach indywidualnych zawartych z PKN ORLEN S.A.

#### § 15.

Pracownicy, renciści i emeryci Spółki oraz najbliżsi członkowie ich rodzin zachowują prawo do korzystania z usług medycznych prowadzonych przez PetroLek Sp. z o.o. oraz konsultacji specjalistów WAM i AM.

#### § 16.

Do aktów założycielskich Spółek zawiązywanych z udziałem pracowników Gwarant wprowadzi zapis o prawie udziałowców (akcjonariuszy), będących jednocześnie pracownikami do powoływania i odwoływania swojego przedstawiciela do Rady Nadzorczej.

§ 17.

1. Za organizacje związkowe reprezentujące pracowników Spółek w sprawach obejmujących indywidualne i zbiorowe stosunki pracy uważane będą zakładowe organizacje związkowe działające w PKN ORLEN S.A.
2. Spółki zobowiązują się do nieodpłatnego potrącania i przekazywania na rachunek bankowy organizacji związkowej składek członkowskich.

§ 18.

Gwarant zapewnia, że w drodze uchwał Walnych Zgromadzeń Akcjonariuszy (Zgromadzeń Ogólnych Wspólników) Spółek ich Zarządy zostaną zobowiązane do realizacji postanowień wynikających z niniejszego Pakietu.

§ 19.

Zarząd PKN ORLEN S.A. i Zarządy Spółek będą się wzajemnie informować o zarządzeniach i poleceniach, o ile będą one miały związek z ich działalnością lub będą dotyczyć interesów pracowników.

§ 20.

Strony zobowiązują się do włączenia niniejszego Pakietu w formie załącznika do Zakładowego Układu Zbiorowego PKN ORLEN S.A.

§ 21.

Przez PKN ORLEN S.A. rozumie się PKN ORLEN oraz jego następców prawnych.

§ 22.

Wszelkie zmiany i uzupełnienia niniejszego Pakietu wymagają dla swej ważności formy pisemnej w postaci aneksu podpisanego przez PKN ORLEN S.A. i Związki Zawodowe, będące stroną niniejszego Pakietu.

§ 23.

Pakiet gwarancji pracowniczych zawiera się na czas nieokreślony, za wyjątkiem postanowień, w których został określony inny termin. Przedłużenie terminów wymaga dodatkowych uzgodnień.