

Tekst jednolity, stan prawny na 8.04.2016 r.

Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy
dla Pracowników Orange Polska S.A.
zawarty w dniu 25 czerwca 1998 r.
pomiędzy: Zarządem Orange Polska S.A.
z siedzibą: 02-326 Warszawa, Al. Jerozolimskie 160

a

- Radą Sekretariatu Łączności
Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”
z siedzibą: 80-855 Gdańsk, ul. Wały Piastowskie 24,
- Zarządem Federacji Związków Zawodowych Pracowników
Telekomunikacji z siedzibą: 40-506 Katowice, ul. Francuska 101,
- Zarządem Krajowym Związku Zawodowego Inżynierów i Techników
z siedzibą: 00-050 Warszawa, ul. Świętokrzyska 14a,
- Komisją Krajową NSZZ „Solidarność”-80
z siedzibą: 00-549 Warszawa, ul. Piękna 22/8,
- Komisją Krajową Związku Zawodowego „Kontra”
z siedzibą: 41-800 Zabrze, ul. Wolności 293,
- Zarządem Konfederacji Związków Zawodowych Pracowników
Telekomunikacji w Polsce
z siedzibą: 71-510 Szczecin, ul. Wyzwolenia 70.

PONADZAKŁADOWY
UKŁAD ZBIOROWY PRACY
DLA PRACOWNIKÓW Orange Polska S.A.

Preambuła

Rozdział I.

Postanowienia wstępne

Rozdział II.

Zasady zatrudniania pracowników i rozwiązywania z nimi stosunków pracy

Rozdział III.

Czas pracy

Rozdział IV.

Urlopy pracownicze

Rozdział V.

Zakaz konkurencji

Rozdział VI

Zasady wynagradzania i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą

Rozdział VII.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Rozdział VIII.

Szkolenie pracowników

Rozdział IX.

Działalność socjalna.

Rozdział X.

Wzajemne zobowiązania stron Układu związane z jego zawarciem i stosowaniem.

Rozdział XI.

Zasady współdziałania związków zawodowych ze Spółką

Rozdział XII.

Postanowienia końcowe

Preambuła

Strony zawierając niniejszy Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Orange Polska S.A. dążą do stworzenia optymalnych warunków umożliwiających ochronę praw i interesów pracowników oraz zaspokojenie ich potrzeb przy jednoczesnym uwzględnieniu możliwości ekonomicznych oraz warunków funkcjonowania i rozwoju Orange Polska S.A.

Ustanowione w Układzie unormowania i wzajemne zobowiązania jego Stron służyć powinny zbudowaniu ustroju pracy w Orange Polska S.A. opartego na zasadzie zaufania i współdziałania pomiędzy Spółką i pracownikami oraz reprezentującymi ich związkami zawodowymi, a także rozstrzygnięcia kwestii spornych przy zastosowaniu niekonfrontacyjnych procedur, zwłaszcza negocjacji, pojednawstwa i rozjemstwa.

Mając powyższe na względzie Strony Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Orange Polska S.A. skoncentrowały się na ustanowieniu w nim efektywnego i sprawiedliwego systemu wynagradzania i nagradzania pracowników, a także optymalnych warunków ich pracy.

Dla zapewnienia realizacji tych celów Strony Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Orange Polska S.A. będą wspierać oraz zgadzają się na:

- funkcjonowanie Orange Polska S.A., zapewniające osiągnięcie wysokiego poziomu jakości jej usług, produktywności i konkurencyjności poprzez ustawiczne wprowadzanie odpowiednich technologii i systemów organizacji pracy, w celu utrzymania jej wysokiej pozycji na rynku telekomunikacyjnym,
- natychmiastową reakcję na zmiany zachodzące na rynku telekomunikacyjnym i w nowoczesnych technologiach, w celu jak najszybszego wykorzystania płynących z tego tytułu korzyści dla Orange Polska S.A. i zatrudnionych w niej pracowników,
- uruchomienie bezpośrednich kanałów przepływu informacji między zakładem i pracownikami, będących przedmiotem wspólnego zainteresowania,
- stałe podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników.

Przedstawione wyżej cele Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Orange Polska S.A. będą brane pod uwagę w procesie jego stosowania i wyjaśniania.

Dla bezkonfliktowego realizowania Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Orange Polska S.A., jego Strony przyjęły na siebie zobowiązania dotyczące oceny jego funkcjonowania i przestrzegania, wzajemnego informowania się o sytuacji ekonomicznej, socjalnej i zawodowej podmiotów objętych tym Układem oraz dokonywania jego interpretacji.

Rozdział I.

Postanowienia wstępne

§ 1.

1. Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Orange Polska S.A. ma zastosowanie we wszystkich jednostkach organizacyjnych Spółki.
2. *skreślony.*

§ 2.

1. Zakresem Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Orange Polska S.A. objęci są:
 - 1) pracownicy Orange Polska S.A. z wyłączeniem pracowników zatrudnionych na stanowiskach wymienionych w załączniku nr 1 do Układu,
 - 2) członkowie rodzin pracowników w zakresie uregulowanym w niniejszym Układzie,
 - 3) byli pracownicy - emeryci i renciści, którzy nabyli uprawnienia do świadczeń emerytalno-rentowych w Orange Polska S.A. oraz p.j.o. Polska Poczta, Telegraf i Telefon, jeżeli byli objęci opieką socjalną przez OPL. przed wejściem w życie Układu - w zakresie regulowanym Układem.
2. Liczba pracowników zatrudnionych na stanowiskach wymienionych w załączniku nr 1 do Układu, w pkt. 2-7, nie będzie przekraczała 1000 osób.
3. Do pracowników zatrudnionych na stanowiskach, o których mowa w ust.2, mają zastosowanie postanowienia dotyczące nagród specjalnych zawarte w załączniku nr 2 do Układu.
4. Do pracowników zatrudnionych na stanowiskach dyrektorów sprzedaży w obszarach nie mają zastosowania postanowienia części A Załącznika Nr 2 do Układu.

§ 3.

Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Orange Polska S.A. zawarty zostaje na czas nie określony.

§ 4.

W sytuacjach, w których na mocy przepisów ustawy istnieje obowiązek podjęcia i prowadzenia rokowań, zostaną one podjęte w ciągu 30 dni od chwili wystąpienia z inicjatywą ich podjęcia.

§ 5.

Ilekcroć w Ponadzakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla Pracowników Orange Polska S.A. jest mowa o:

- 1) członkach rodziny pracownika - oznacza to małżonka oraz innych członków rodziny spełniających warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych,
- 2) emerycie i renciście - oznacza to byłych pracowników, którzy nabyli uprawnienia do emerytury lub renty w Orange Polska S.A. albo uprawnienia

do tych świadczeń nabyli bezpośrednio po okresie pobierania świadczenia przedemerytalnego lub zasiłku przedemerytalnego, na które przeszli w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w Orange Polska S.A.,

- 3) k.p. - oznacza to Kodeks pracy,
- 4) najniższym wynagrodzeniu - oznacza to najniższe wynagrodzenie za pracę pracowników, o którym mowa w art. 25 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2002r., Nr 200, poz 1679), t.j. kwotę 760 zł.,
- 5) pracowniku - oznacza to osobę zatrudnioną w ramach stosunku pracy w strukturze Orange Polska S.A.,
- 6) Spółce - oznacza to Orange Polska S.A., zwaną w skrócie OPL.,
- 7) Układzie - oznacza to Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Orange Polska S.A.,
- 8) zakładowym stażu pracy - oznacza to okresy zatrudnienia w Spółce, państwowej jednostce organizacyjnej „Polska Poczta, Telegraf i Telefon”, Ministerstwie Łączności do dnia 31.12.1987 r., w jednostkach organizacyjnych resortu łączności włączonych do p.j.o. Polska Poczta, Telegraf i Telefon oraz w spółkach: PTK Centertel Sp. z o.o., EmiTel Sp. z o.o., Contact Center Sp. z o.o., TP TelTech Sp. z o.o., Wirtualna Polska S.A., TP Edukacja i Wypoczynek Sp. z o.o., Otwarty Rynek Elektroniczny S.A., PayTel S.A., Telefony Podlaskie S.A., RAMSAT S.A., Pracownicze Towarzystwo Emerytalne Orange Polska S.A., Fundacja Orange, TP INVEST Sp. z o.o., OPCO sp. z o.o., Virgo sp. z o.o., DITEL S.A., Telefon 2000 Sp. z o.o., Integrated Solutions Sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie, od dnia wejścia danej spółki w skład Grupy Kapitałowej Orange Polska (dawniej: Grupy Telekomunikacja Polska).
- 9) związkach zawodowych - oznacza to ogólnokrajowe organizacje związkowe uczestniczące w Układzie.

Rozdział II.

Zasady zatrudniania pracowników i rozwiązywania z nimi stosunków pracy

§ 6.

1. Umowa o pracę określa w szczególności:

- 1) rodzaj umowy,
 - 2) rodzaj pracy,
 - 3) termin rozpoczęcia pracy,
 - 4) wymiar czasu pracy związany z rodzajem pracy lub jej organizacją,
 - 5) wymiar zatrudnienia,
 - 6) miejsce wykonywania pracy,
 - 7) wynagrodzenie zasadnicze oraz inne składniki wynagrodzenia.
 - 8) zadania powierzone pracownikowi przez pracodawcę w ramach stanowiska, na którym pracownik jest zatrudniony.
2. *skreślony.*

§ 7.

1. Umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie.

2. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta na piśmie, pracodawca powinien niezwłocznie, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić pracownikowi na piśmie jej rodzaj oraz warunki, o których jest mowa w § 6.

§ 8.

Pracodawca jest obowiązany zapoznać pracownika i kandydata na pracownika z treścią Układu.

§ 9.

Umowa o pracę na czas określony może być zawarta na czas nieprzekraczający 12 miesięcy; nie dotyczy to umów o pracę zawieranych w celu przygotowania zawodowego oraz umów o pracę zawartych w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

§ 10.

1. O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.
2. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia.
3. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.
4. Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania z pracownikiem umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń, co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.
5. W przypadku zgłoszenia przez organizację związkową umotywowanych zastrzeżeń zgodnie z zapisami ust 2 i 4, pracodawca wysła pisemną odpowiedź.

§ 11.

W razie wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, pracownik może być w uzasadnionych przypadkach zwolniony od obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

§ 12.

1. W razie likwidacji stanowiska pracy albo z powodu braku kwalifikacji potrzebnych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku w związku ze zmianami technicznymi, technologicznymi lub organizacyjnymi stosunek pracy może być rozwiązany przez pracodawcę za wypowiedzeniem albo na mocy porozumienia stron, jeżeli nie ma możliwości przekwalifikowania pracownika lub przyuczenia go do pracy na nowych warunkach, a także wówczas, gdy odmówił on podjęcia szkolenia lub je przerwał, albo go nie ukończył z wynikiem pozytywnym z własnej winy.
2. Koszty przekwalifikowania lub przyuczenia do pracy pokrywa pracodawca.
3. Przekwalifikowanie lub przyuczenie do pracy nie może trwać dłużej niż 6 miesięcy. W przypadkach uzasadnionych programem szkolenia okres ten może być przedłużony za zgodą pracodawcy.

4. Przekwalifikowanie lub przyuczenie do pracy, w miarę możliwości, powinno odbywać się poza czasem pracy. W razie odbywania szkolenia w czasie pracy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, o którym mowa w art. 81 § 1 k.p.

§ 13.

1. Pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, którego stosunek pracy uległ rozwiązaniu z przyczyn dotyczących pracodawcy, jeżeli pracownik zgłosił gotowość do podjęcia pracy w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go w sposób umożliwiający mu zapoznanie się z ofertą o możliwości ponownego zatrudnienia.
2. Pracodawca powinien w miarę możliwości zatrudnić członka rodziny pracownika zmarłego w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, jeżeli osoba ta posiada odpowiednie kwalifikacje i predyspozycje do wykonywania określonej pracy oraz zgłosiła gotowość do podjęcia pracy w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia jej w sposób umożliwiający zapoznanie się z ofertą o możliwości jej zatrudnienia.
3. Zawiadomienie byłego pracownika lub członka rodziny po zmarłym pracowniku o możliwości zatrudnienia oraz zgłoszenie ich gotowości podjęcia pracy wymagają zachowania formy pisemnej.
4. Obowiązki pracodawcy, o których jest mowa w ust. 1 i 2 wygasają z upływem roku od dnia ustania stosunku pracy z przyczyn określonych w tych postanowieniach.

§ 14.

Na wniosek pracownika lub za jego zgodą można zmienić mu miejsce zatrudnienia w ramach Spółki na mocy porozumienia zawartego pomiędzy dotychczasowym pracodawcą a pracownikiem i nowym pracodawcą.

§ 15.

W razie zmiany, na mocy porozumienia stron, treści umowy o pracę z przyczyn organizacyjnych po stronie pracodawcy, powodującej obniżenie wynagrodzenia za pracę, pracownik zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia przez okres równy okresowi wypowiedzenia.

§ 16.

skreślony.

§ 17.

1. Pracodawca jest obowiązany zwrócić się na piśmie do zakładowej organizacji związkowej o informację o pracownikach korzystających z jej obrony w sprawach indywidualnych.
2. Zakładowa organizacja związkowa reprezentowana przez związki zawodowe jest obowiązana do przekazania informacji, o której mowa w ust. 1 i jej bieżącej aktualizacji z zachowaniem formy pisemnej.

§ 18.

1. Konsultując z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową zamiar wypowiedzenia rozwiązującego lub zmieniającego umowy o pracę na czas nie określony, pracodawca jest obowiązany:
 - a) podać przyczynę wypowiedzenia, która ze względu na swój rodzaj i ciężar gatunkowy uzasadnia dokonanie tej czynności prawnej,

- b) podać przyczynę wypowiedzenia prawdziwą i konkretną, nie ograniczając się do ogólnikowych zwrotów i powtórzenia treści obowiązujących przepisów prawa,
 - c) wskazywać przyczyny uzasadniające wypowiedzenie istniejące przed dniem zgłoszenia zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę.
2. Przed dokonaniem wypowiedzenia rozwiązującego umowę o pracę, pracodawca powinien rozważyć, czy istnieje możliwość zatrudnienia pracownika na zmienionych warunkach.
 3. Ustosunkowując się do zamiaru wypowiedzenia rozwiązującego umowę o pracę na czas nie określony, reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa może wskazać na możliwość dalszego zatrudniania pracownika na zmienionych warunkach.
 4. Okoliczności przemawiające za ochroną pracownika przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nie określony mogą być uwzględniane tylko w stosunku do pracowników sumiennie i starannie wykonujących obowiązki pracownicze.

Rozdział III.

Czas pracy

§ 19.

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.
2. Czas pracy w Spółce, z zastrzeżeniem postanowień § 25-27, wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym.
3. Rozkłady czasu pracy w tym godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy określają zakładowe regulaminy pracy.
4. Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty

§ 20.

skreślony.

§ 21.

skreślony.

§ 22.

skreślony.

§ 23.

skreślony.

§ 24.

skreślony.

§ 25.

1. *skreślony.*
2. *skreślony.*
3. Pracownikowi zatrudnionemu w niedzielę pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy w tygodniu, z tym że raz na trzy tygodnie pracownik powinien korzystać z niedzieli wolnej od pracy. Zasada udzielania co trzeciej niedzieli wolnej od pracy nie dotyczy pracowników zatrudnionych w czterobrygadowej lub podobnej organizacji pracy.
4. *skreślony.*
5. Jeżeli pracodawca nie zapewnił pracownikowi wolnej niedzieli raz na trzy tygodnie - udzielając mu z tego tytułu innego dnia wolnego od pracy - pracownikowi przysługuje za pracę w tę niedzielę dodatek w wysokości 200% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia.

§ 26.

1. Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, mogą być stosowane rozkłady czasu pracy, w których wymiar czasu pracy pracowników nie może przekraczać 12 godzin na dobę. W tych rozkładach, czas pracy nie może przekraczać w okresie rozliczeniowym, nie dłuższym niż jeden miesiąc, przeciętnej liczby godzin na tydzień wynikającej z norm czasu pracy określonych dla poszczególnych grup pracowniczych, o których mowa w § 19.
2. Okres rozliczeniowy, o którym mowa w ust. 1, w szczególnie uzasadnionych przypadkach, po wyrażeniu na to zgody przez zakładową organizację związkową, a jeżeli taka organizacja nie działa u danego pracodawcy - po uprzednim zawiadomieniu właściwego inspektora pracy - może być przedłużony - nie więcej jednak niż do trzech miesięcy, a przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych - nie więcej niż do sześciu miesięcy.
3. W rozkładach czasu pracy, o których jest mowa w ust. 1 przedłużony wymiar czasu pracy do 12 godzin na dobę jest wyrównywany skróceniem czasu pracy w innych dniach lub dniami wolnymi od pracy.
4. Rozkłady czasu pracy, o których jest mowa w ust. 1 stosowane są na podstawie harmonogramów pracy, określających dla pracowników dni i godziny pracy oraz dni wolne od pracy.
5. Przy stosowaniu rozkładów czasu pracy, o których mowa w ust. 1 powinna być stosowana zasada, że w okresie rozliczeniowym pracownikowi przysługują dni wolne od pracy w liczbie co najmniej równej liczbie niedziel, świąt i dni wolnych od pracy, wynikających z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy, przypadających w tym okresie.
6. Do czasu pracy pracowników zatrudnionych w równoważnym rozkładzie czasu pracy wlicza się godziny przepracowane w ramach harmonogramu pracy.
7. Godziny przepracowane poza harmonogramem pracy wlicza się do czasu pracy, jeżeli:
 - a) zostały przepracowane na polecenie pracodawcy lub upoważnionego kierownika komórki organizacyjnej, albo
 - b) praca poza harmonogramem nastąpiła wskutek nieprzewidzianych i nie dających się uniknąć okoliczności stwierdzonych przez pracodawcę.
8. Wykaz służb i stanowisk pracy, do których stosuje się równoważny rozkład czasu pracy, ze względu na rodzaj pracy lub jej organizację określa zakładowy regulamin pracy.

§ 27.

skreślony.

§ 28.

Rozkłady czasu pracy określa zakładowy regulamin pracy.

§ 29.

skreślony.

§ 30.

1. Pracodawca jest obowiązany udzielać przerw w pracy i przy obsłudze monitora ekranowego zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami, z zastrzeżeniem ust.2.
2. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku prowadzącym bezpośrednią telefoniczną obsługę klientów w call center, którego dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 8 godzin, pracodawca jest obowiązany wprowadzić przerwę w pracy wliczaną do czasu pracy trwającą 30 minut. Przerwa ta zastępuje przerwę w pracy wynikającą z przepisów art. 134 kodeksu pracy.
3. W przypadku zbiegu prawa do przerw z różnych tytułów, o których mowa w ust.1 i 2 pracownik ma prawo do jednej przerwy, najdłuższej.

§ 31.

1. Do czasu pracy wlicza się czas przejazdów zorganizowanych przez pracodawcę dla pracowników zatrudnionych przy pracach wykonywanych poza siedzibą pracodawcy lub stałym miejscem pracy, przy następujących rodzajach prac:
 - a) przy pracach remontowo - budowlanych, przy konserwacji, remontach i rozbudowie sieci telekomunikacyjnych i urządzeń energetycznych oraz przy usuwaniu awarii,
 - b) w grupach profilaktyczno - awaryjnych i konserwacyjno - remontowych.
2. *skreślony.*
3. W przypadku realizacji zadań przez pracownika z określonym miejscem świadczenia pracy w umowie o pracę jako obszar większy niż miasto, poza miejscem, w którym znajduje się jego stanowisko pracy, pracodawca zobowiązany jest zapewnić przejazd lub pokryć koszty przejazdu (od miejsca, w którym znajduje się stanowisko pracy pracownika) oraz jeżeli jest taka potrzeba pokryć koszty zakwaterowania.

§ 31¹.

skreślony.

§ 31².

1. W przypadku pracowników wykonujących pracę w formie telepracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy.
2. System zadaniowego czasu pracy może być stosowany wobec innych pracowników niż wymienionych w ust.1 - w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy.
3. Wykaz stanowisk i komórek organizacyjnych, dla których stosowany będzie system zadaniowego czasu pracy będzie określał regulamin pracy.
4. Każdorazowe wprowadzenie wykazu, o którym mowa ust.3, będzie poprzedzone spotkaniem ze związkami zawodowymi w celu przedstawienia,

przedyskutowania uzasadnienia oraz konsultacji wprowadzenia zadaniowego systemu czasu pracy i wykazu.

5. Zgodnie z art. 140 kodeksu pracy do systemu zadaniowego czasu pracy mają zastosowanie normy czasu pracy określone w art. 129 kodeksu pracy.
6. Związki zawodowe, w celu wyjaśnienia, będą informować Spółkę o ewentualnych nieprawidłowościach na tle stosowania zadaniowego czasu pracy.

§ 31³.

1. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z szczególnymi potrzebami pracodawcy, nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 250 godzin w roku kalendarzowym, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Praca w godzinach nadliczbowych ponad 150 godzin w roku kalendarzowym jest możliwa tylko za zgodą pracownika, a brak zgody pracownika nie może rodzić żadnych konsekwencji.
3. Za pracę w godzinach nadliczbowych ponad 150 godzin, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje pracownikowi dodatek w wysokości określonej w Kodeksie pracy, a na wyłącznie pisemny wniosek pracownika w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca może udzielić pracownikowi w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy.

Rozdział IV.

Urlopy pracownicze

§ 32.

skreślony.

§ 33.

1. W razie niewykorzystania przysługującego za dany rok kalendarzowy urlopu wypoczynkowego w całości lub w części z powodu rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, względnie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy i przejściem na świadczenie przedemerytalne, pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny za nie wykorzystany urlop w pełnym wymiarze.
2. W razie śmierci pracownika spowodowanej wypadkiem przy pracy prawo do ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop w wymiarze, o którym mowa w ust. 1 przysługuje osobom, o których mowa w § 56 Układu.

§ 34.

1. Pracodawca może udzielić pracownikowi dodatkowego urlopu na leczenie sanatoryjne.
2. Urlopu można udzielić na podstawie skierowania wystawionego przez lekarza ubezpieczenia zdrowotnego potwierdzonego przez podmiot finansujący leczenie sanatoryjne na okres wskazany w tym skierowaniu, nieprzekraczający jednego miesiąca.
3. Za czas urlopu, o którym jest mowa w ust. 1, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie jak za urlop wypoczynkowy.
4. Jeżeli urlop, o którym jest mowa w ust. 1 udzielony został w następstwie niezawinionego przez pracownika wypadku przy pracy, pracownik ma prawo do zwrotu udokumentowanych kosztów leczenia sanatoryjnego objętego

skierowaniem oraz kosztów dojazdu do sanatorium i z powrotem najtańszym środkiem lokomocji.

Rozdział V.

Zakaz konkurencji

§ 35.

1. Pracownik nie może w okresie zatrudnienia w Spółce prowadzić działalności konkurencyjnej wobec niej, ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność.
2. Podstawą ustanowienia powyższego zakazu jest umowa zawarta w formie pisemnej pod rygorem nieważności.
3. W razie wyrządzenia szkody wskutek naruszenia powyższego zakazu pracownik jest obowiązany do jej naprawienia na zasadach przewidzianych w Kodeksie pracy.

§ 36.

1. Pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, mogą zawrzeć umowę, w której pracownik zobowiązuje się do niepodejmowania działalności konkurencyjnej wobec Spółki, ani świadczenia pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność, przez okres jednego roku od dnia ustania stosunku pracy, chyba że inny czas obowiązywania zakazu wynika z umowy. Umowę zawiera się w formie pisemnej pod rygorem nieważności.
2. Za czas obowiązywania zakazu po ustaniu stosunku pracy pracownikowi przysługuje odszkodowanie. Jeżeli strony w umowie nie postanowią inaczej, odszkodowanie przysługuje w wysokości nie niższej od połowy wynagrodzenia miesięcznego, obliczonego jak za urlop wypoczynkowy, nie mniej jednak niż określone w k.p.
3. Strony w umowie mogą ustalić karę umowną.

§ 37.

Działalnością konkurencyjną wobec Spółki jest działalność wkraczająca w sferę objętą, określonym w Statucie, przedmiotem jej działania.

Rozdział VI.

Zasady wynagradzania i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą

§ 38.

System wynagradzania powinien:

- 1) wspierać misję i pozycję rynkową Spółki,
- 2) umożliwiać dobór i utrzymanie optymalnej liczby pracowników o potrzebnych kwalifikacjach,
- 3) promować efektywną pracę na każdym stanowisku pracy,

4) sprzyjać rozwojowi zawodowemu pracowników i poszerzeniu treści ich pracy.

§ 39.

Wielkość środków na wynagrodzenia ustala się z uwzględnieniem:

- 1) planów i zamierzeń, związanych z realizacją statutowych celów działalności Spółki, strategii jej rozwoju, planów modernizacyjnych i związanych z tym kosztów ich realizacji,
- 2) sytuacji ekonomiczno-finansowej Spółki, spodziewanych wyników finansowych oraz wzrostu efektywności prowadzonej działalności gospodarczej,
- 3) założeń polityki kadrowo - płacowej Spółki,
- 4) inflacji i związanego z nią wzrostu kosztów utrzymania,
- 5) postanowień niniejszego Układu.

§ 40.

Wynagrodzenie za pracę powinno być ustalane z uwzględnieniem:

- 1) treści pracy, jej ilości, jakości i trudności oraz kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu,
- 2) oceny pracy dokonywanej przez bezpośredniego przełożonego.

§ 41.

1. W Spółce mogą być stosowane następujące systemy płac:

- 1) czasowy,
 - 2) akordowy,
 - 3) dniówka zadaniowa (kontrolowana),
 - 4) prowizyjny.
2. W systemach, o których mowa w ust. 1 mogą być stosowane premie.

§ 42.

System czasowy polega na określeniu wynagrodzenia stawką miesięczną, stosownie do wymiaru zatrudnienia.

§ 43.

1. System akordowy polega na uzależnieniu wysokości wynagrodzenia od ilości wykonanej pracy. System akordowy jest oparty na normach pracy (czasowych lub ilościowych) i na cenach jednostkowych ustalonych dla określonych wyrobów, operacji, czynności lub robót.
2. W akordzie zespołowym podstawę do wyliczenia wynagrodzenia indywidualnego stanowi łączny zarobek wyliczony dla całego zespołu, dzielony na poszczególnych pracowników proporcjonalnie do stawki osobistego zaszeregowania i faktycznie przepracowanego czasu. Pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową może ustalić inny sposób podziału zarobku w akordzie zespołowym.
3. Normy powinny mieć charakter norm technicznie uzasadnionych i być określone na podstawie norm wydajności pracy i norm obsługi uwzględniających aktualne warunki organizacyjno - techniczne.
4. Cenę jednostkową za wykonaną pracę w systemie akordowym wylicza się według godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego wynikającej z kategorii osobistego zaszeregowania i normy pracy.

5. Zakładowe normy pracy ustala pracodawca.

§ 44.

1. Dniówka zadaniowa (kontrolowana) polega na uzależnieniu wysokości wynagrodzenia pracownika od wynagrodzenia zasadniczego, mającego charakter wyjściowy i od stopnia realizacji zadań wyznaczonych indywidualnie lub zespołowo. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika zostaje proporcjonalnie zwiększone lub zmniejszone w zależności od stopnia realizacji zadań.
2. Zmniejszenie wynagrodzenia nie następuje w razie niezrealizowania przydzielonych zadań z przyczyn niezależnych od pracownika.

§ 45.

System prowizyjny polega na ustaleniu wysokości wynagrodzenia stosownie do efektów pracy, przy zastosowaniu tzw. współczynników prowizji. Efekty pracy mogą być mierzone wartością sprzedaży usług, portfelem zamówień, poziomem zysku, bądź w inny sposób, właściwy dla danego obszaru działalności.

§ 46.

Szczegółowe zasady stosowania powyższych systemów płac oraz grup pracowniczych, do których mają one zastosowanie, określa pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

§ 47.

skreślony.

§ 48.

Zasady premiowania i nagradzania pracowników określa załącznik nr 2 do Układu.

§ 49.

Za każdą godzinę pracy w porze nocnej pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 50 % stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia.

§ 50.

1. Pracownikowi wykonującemu prace w warunkach, uciążliwych lub w kontakcie z czynnikami szkodliwymi dla zdrowia, a także wykonującemu prace szczególnie niebezpieczne przysługuje dodatek w wysokości do 25% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia za każdą godzinę faktycznie przepracowaną w tych warunkach.
2. Wysokość dodatku, o którym mowa w ust. 1, wynosi:
 - 1) za prace pierwszego stopnia - 10 % stawki
 - 2) za prace drugiego stopnia - 14 % stawki,
 - 3) za prace trzeciego stopnia - 20 % stawki,
 - 4) za wykonywanie prac szczególnie niebezpiecznych – 25% stawki.
3. Wykaz prac zaliczonych do poszczególnych stopni oraz prac szczególnie niebezpiecznych zawiera załącznik nr 3 do Układu.

4. Wykaz stanowisk, na których zatrudnieni pracownicy wykonują prace wymienione w załączniku nr 3 ustala regulamin pracy.
5. W przypadku równoczesnego występowania uprawnień do więcej niż jednego dodatku z tytułu pracy w warunkach określonych stopniami 1-3, stosuje się jeden, korzystniejszy dodatek.
6. Dodatek z tytułu wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych przysługuje niezależnie od dodatku z tytułu pracy w warunkach określonych stopniami 1-3.
7. *skreślony.*
8. Pracodawca obowiązany jest do stałego podejmowania działań, zmierzających do wyeliminowania lub ograniczenia uciążliwości, kontaktu z czynnikami szkodliwymi i innych zagrożeń dla zdrowia pracowników.
9. *skreślony.*

§ 51.

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje poza normalnym wynagrodzeniem, dodatek w wysokości określonej w k.p
2. Kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych oraz ich zastępcy wynagradzani są za pracę poza normalnymi godzinami pracy na zasadach określonych w k.p.
3. Pracownikom za usuwanie awarii wykonywane poza ustalonymi godzinami pracy - zamiast dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych może być przyznany ryczałt, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych. Zasady ustalania i wypłacania ryczałtu określa się w zakładowym układzie zbiorowym pracy lub regulaminie wynagradzania.

§ 52.

skreślony.

§ 53.

Pracownikowi wykonującemu dodatkowe czynności nie wchodzące w zakres jego normalnych obowiązków służbowych, wypłacane jest dodatkowe wynagrodzenie na warunkach i według zasad określonych przez strony w umowie.

§ 54.

skreślony.

§ 55.

1. Pracownikowi, niezależnie od podstawy prawnej jego stosunku pracy, z którym rozwiązano w 2016 roku lub latach następnych stosunek pracy z przyczyn niedotyczących pracownika i uprawnionemu na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa do odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przysługuje odprawa pieniężna, o której mowa w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jednolity Dz. U. z 2015r poz.192) w wysokości:
 - 1) jednokrotność podstawy wymiaru - jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;

- 2) dwukrotność podstawy wymiaru – jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
 - 3) trzykrotność podstawy wymiaru – jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat
2. Podstawę wymiaru odprawy pieniężnej stanowi wynagrodzenie pracownika ustalone według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
 3. Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.
 4. Na potrzeby niniejszego paragrafu przez zwrot „zatrudniony u danego pracodawcy” rozumie się zakładowy staż pracy.

§ 55¹

1. Pracownikowi z którym rozwiązano stosunek pracy w 2016r lub w latach następnym z przyczyn nie dotyczących pracownika i uprawnionemu na podstawie przepisów powszechnie obowiązujących do odprawy pieniężnej, o której mowa w § 55, przysługuje jednorazowe dodatkowe odszkodowanie pieniężne w wysokości:
 - 1) dwukrotności podstawy wymiaru - jeżeli pracownik przepracował łącznie 4 lata, lecz mniej niż 8 lat,
 - 2) jednokrotność podstawy wymiaru - jeżeli pracownik przepracował łącznie 8 lat, lecz mniej niż 10 lat,
 - 3) pięciokrotności podstawy wymiaru - jeżeli pracownik przepracował łącznie 10 lat, lecz mniej niż 20 lat,
 - 4) dziewięciokrotności podstawy wymiaru - jeżeli pracownik przepracował łącznie 20 lat, lecz mniej niż 25 lat,
 - 5) dwunastokrotności podstawy wymiaru - jeżeli pracownik przepracował łącznie 25 lat i więcej.
2. Podstawę wymiaru dodatkowego odszkodowania pieniężnego, o którym mowa w ust.1 pkt. 1) – 5) stanowić będzie indywidualne przeciętne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika z okresu ostatnich trzech miesięcy trwania stosunku pracy, nie wyższe jednak niż średnie wynagrodzenie zasadnicze pracowników objętych Układem na dzień 31 grudnia roku poprzedzającego rok, w którym następuje wypłata dodatkowego odszkodowania pieniężnego, o którym mowa w ust. 1.
3. Kwota dodatkowego odszkodowania, o którym mowa w ust.1 nie może jednak przewyższać kwoty stanowiącej różnicę pomiędzy:
 - a) kwotą będącą iloczynem sumy krotności, o których mowa w § 55 ust. 1 oraz § 55¹ ust. 1 dla danego pracownika i indywidualnego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika z okresu ostatnich trzech miesięcy trwania stosunku pracy, nie wyższego jednak niż średnie wynagrodzenie zasadnicze pracowników objętych Układem na dzień 31 grudnia roku poprzedzającego rok, w którym następuje wypłata dodatkowego odszkodowania pieniężnego, a
 - b) kwotą odprawy pieniężnej dla pracownika, o której mowa w § 55.
4. Dodatkowe odszkodowanie pieniężne, o którym mowa w ust. 1 nie przysługuje z zastrzeżeniem ust.5, jeżeli rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło wskutek nieprzyjęcia przez pracownika zaproponowanych mu w drodze wypowiedzenia zmieniającego nowych warunków pracy lub płacy, jeżeli łącznie:

- 1) nowe warunki pracy odpowiadają kwalifikacjom posiadanym przez pracownika,
- 2) łączny czas dojazdu z miejsca zamieszkania do nowej miejscowości świadczenia pracy i z powrotem środkami transportu zbiorowego nie przekracza 2,5 godzin,
- 3) nowe wynagrodzenie zasadnicze za pracę nie jest niższe od dotychczasowego.
5. W razie zaistnienia sytuacji, o której mowa w ust. 4 pracownikowi przysługuje wyłącznie odprawa pieniężna, o której mowa w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jednolity Dz.U. z 2015r, poz.192) o której mowa w § 55.
6. Wysokość dodatkowego odszkodowania pieniężnego określonego w ust. 1 pkt 1) – 5) zależy od zakładowego stażu pracy z wyłączeniem okresów pracy zakończonych porzuceniem pracy oraz rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

§ 56.

1. W razie śmierci pracownika spowodowanej wypadkiem przy pracy rodzinie przysługuje dodatkowa odprawa pośmiertna w wysokości 3-krotnego przeciętnego wynagrodzenia w OPL z roku kalendarzowego poprzedzającego rok śmierci pracownika.
2. Dodatkowa odprawa pośmiertna, przysługuje następującym członkom rodziny pracownika:
 - 1) małżonkowi,
 - 2) innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin.
3. Dodatkową odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny.
4. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do dodatkowej odprawy pośmiertnej, odprawa ta przysługuje mu w pełnej wysokości.
5. Dodatkowa odprawa pośmiertna nie przysługuje, gdy wyłączną przyczyną wypadku przy pracy było udowodnione przez pracodawcę naruszenie przez pracownika przepisów dotyczących ochrony życia lub zdrowia spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa.
6. Dodatkowa odprawa pośmiertna nie przysługuje również po pracowniku, który będąc w stanie nietrzeźwości przyczynił się do wypadku przy pracy.

§ 57.

1. Pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nie określony przysługuje:
 - 1) zniżka w wysokości 50 % w opłatach za instalację stacji telefonicznej w lokalu mieszkalnym - jeden raz w okresie zatrudnienia w Spółce,
 - 2) bezpłatny miesięczny abonament telefoniczny,
 - 3) bezpłatne 100 jednostek licznikowych w miesiącu,
2. Szczegółowe zasady udzielania zniżek i zwolnień, o których mowa w ust. 1 określa Zarząd Spółki.

od 1.07.2016r będzie obowiązywał zapis:

§ 57.

1. Pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nie określony przysługuje:
 - 1) zniżka w wysokości 50 % w opłatach za instalację stacji telefonicznej w lokalu mieszkalnym - jeden raz w okresie zatrudnienia w Spółce,
 - 2) dowolny bezpłatny miesięczny abonament telefoniczny w sieci stacjonarnej.
 - 3) *skreślony*.
2. Szczegółowe zasady udzielania zniżek i zwolnień o których mowa w ust.1 określa Zarząd Spółki.

§ 58.

Pracownikowi może być przyznane dodatkowo wynagrodzenie za czas dyżurów domowych wprowadzonych dla zapewnienia ciągłej gotowości służb technicznych do interwencji w przypadkach zaistnienia potrzeb eksploatacyjnych.

§ 59.

1. W ramach umowy zawartej przez Spółkę z przewoźnikiem kolejowym, pracownik może korzystać z ulgi przy przejazdach kolejowych, na zasadach wynikających z umowy zawartej przez Spółkę z tym przewoźnikiem, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3.
2. Warunkiem korzystania z ulgi, o której mowa w ust.1, jest zadeklarowanie na piśmie przez pracownika chęci wykupu legitymacji i pokrycia części kosztów ich zakupu, w wysokości ustalonej przez Strony Układu.
3. Pracownik może zadeklarować chęć wykupu legitymacji tylko od jednego przewoźnika kolejowego, z którym Spółka ma zawartą umowę.

§ 60.

1. Pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa z tytułu długoletniej pracy.
2. Nagroda jubileuszowa wynosi:
 - 1) dla pracowników, którzy na dzień 1 stycznia 2016 roku lub później osiągną 10 letni staż pracy i wcześniej nie nabyli prawa do nagrody jubileuszowej z tytułu wyższego stażu pracy, przysługuje nagroda jubileuszowa w postaci rzeczowej o wartości 450 - 500zł;
 - 2) 50 % podstawy wymiaru – po 15 latach pracy,
 - 3) 75 % podstawy wymiaru – po 20 latach pracy,
 - 4) 100 % podstawy wymiaru – po 25 latach pracy,
 - 5) 150% podstawy wymiaru – po 30 latach pracy,
3. Podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej stanowi średnie wynagrodzenie zasadnicze pracowników objętych Układem na dzień 31 grudnia roku poprzedzającego rok, w którym następuje wypłata nagrody jubileuszowej, z zastrzeżeniem ust. 6.
4. Do stażu pracy, od którego zależy prawo i wymiar nagrody jubileuszowej – z zastrzeżeniem ust. 5 – zalicza się zakładowy staż pracy – z wyłączeniem okresów zatrudnienia zakończonych porzuceniem pracy lub rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.
5. Pracownikom, którzy z mocy prawa na podstawie art. 80 ustawy z dnia 23 listopada 1990 r. o łączności (Dz. U. z 1995 r. Nr 117, poz. 564) stali się pracownikami Orange Polska S.A. i pracują w niej nieprzerwanie do dnia nabycia prawa do nagrody jubileuszowej – do stażu pracy wlicza się także

- okresy zatrudnienia uwzględniane w stażu pracy w zakresie nagrody jubileuszowej do dnia wejścia w życie Układu.
6. Podstawę naliczania nagrody jubileuszowej za okresy zatrudnienia, o których mowa w ust. 5 stanowi najniższe wynagrodzenie określone według odrębnych przepisów obowiązujące w dniu nabycia prawa do nagrody.
 7. Nagroda jubileuszowa za okresy zatrudnienia, o których mowa w ust. 5 wynosi:
 - 1) 50 % podstawy wymiaru – po 15 latach pracy,
 - 2) 75 % podstawy wymiaru – po 20 latach pracy,
 - 3) 100 % podstawy wymiaru – po 25 latach pracy,
 - 4) 150% podstawy wymiaru – po 30 latach pracy,
 8. Pracownicy, którzy nabeżdą prawo do kolejnej nagrody jubileuszowej w okresie 5 (pięciu) lat od dnia wejścia w życie Protokołu Dodatkowego nr 4, nabywają prawo do nagrody jubileuszowej według dotychczasowych zasad, tj. obowiązujących do dnia wejścia w życie Protokołu Dodatkowego nr 4.
 9. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej z upływem terminu stażu pracy, z którym wiąże się nagroda określonej wysokości, a wypłata nagrody jubileuszowej następuje niezwłocznie. Pracodawca nie ponosi jednak odpowiedzialności za opóźnienie w wypłacie nagrody, jeżeli wynikało ono z powodu opóźnienia wykazania przez pracownika okresów wliczanych do stażu pracy.
 10. W razie rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, pracownikowi, któremu do nabycia prawa nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
 11. W razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników pracownikowi, który nabyłby prawo do nagrody jubileuszowej w danym roku kalendarzowym, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy. Nie dotyczy to rozwiązania stosunku pracy na warunkach określonych w § 55¹ ust. 4.
 12. Pracownicy, którzy w ciągu 5 lat od wejścia w życie Protokołu Dodatkowego nr 6 otrzymaliby nagrodę jubileuszową za 35 lat pracy, nabywają prawo do nagrody jubileuszowej według dotychczasowych zasad, tj. obowiązujących do dnia wejścia w życie Protokołu Dodatkowego nr 6.
 13. Pracownicy, którzy nabeżdą prawo do kolejnej nagrody jubileuszowej w okresie 5 (pięciu) lat od dnia wejścia w życie Protokołu Dodatkowego nr 8, nabywają prawo do jednej nagrody jubileuszowej według korzystniejszych zasad, tj. obowiązujących przed datą wejścia w życie Protokołu Dodatkowego nr 8 lub po tej dacie.

§ 61.

Pracownik ma prawo do odprawy rentowej lub odprawy emerytalnej zgodnie z przepisami kodeksu pracy.

§ 61¹.

skreślony.

§ 61²

Pracownicy mają prawo korzystać z opieki medycznej na warunkach wynikających z umowy zawartej przez Spółkę z podmiotem świadczącym usługi w zakresie opieki medycznej.

Rozdział VII.

Bezpieczeństwo i higiena pracy.

§ 62.

1. W razie, gdy według oceny pracownika, warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika, albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, powiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.
2. W przypadku, o którym mowa w ust. 1 oceny stanu bhp i stopnia zagrożenia dla zdrowia lub życia pracownika albo stanu zagrożenia dla innych osób dokonuje niezwłocznie pracownik służby bhp w obecności właściwego społecznego inspektora pracy, a gdy nie działa on u danego pracodawcy - przedstawiciela reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Obecność społecznego inspektora pracy lub przedstawiciela zakładowej organizacji związkowej nie jest konieczna, jeżeli żaden z nich nie może niezwłocznie uczestniczyć w dokonaniu w.w. oceny.
3. Ocena, o której mowa w ust. 2 formułowana jest wraz z uzasadnieniem na piśmie i dostarczana pracownikowi i jego przełożonemu, a także społecznemu inspektorowi pracy lub przedstawicielowi reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.
4. Jeżeli z dokonanej oceny wynika, iż powstrzymanie się od pracy było nieuzasadnione, pracownik jest obowiązany niezwłocznie przystąpić do wykonywania czynności zawodowych.

§ 63.

skreślony.

§ 64.

1. Pracodawca jest obowiązany - na podstawie orzeczenia lekarskiego - przenieść pracownika do innej odpowiedniej pracy, jeżeli stał się on niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej lub innego schorzenia spowodowanego warunkami pracy i nie został uznany za całkowicie lub częściowo niezdolnego do wykonywania pracy.
2. Jeżeli przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy przez okres nie przekraczający 6 miesięcy.

§ 65.

Pracownikowi wykonującemu w okresie zimowym prace na przestrzeni otwartej, związane z wysiłkiem fizycznym w sposób ciągły przez co najmniej 4 godziny w ciągu doby przysługuje posiłek profilaktyczny. Za okres zimowy uważa się okres od 1 listopada do 31 marca.

§ 66.

Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom pomieszczenia i urządzenia higieniczno - sanitarne na zasadach i warunkach określonych w ogólnie obowiązujących przepisach o bezpieczeństwie i higienie pracy.

§ 67.

Pracodawca jest obowiązany wyposażyć pomieszczenia higieniczno - sanitarne w odpowiednie środki i urządzenia, a w szczególności w dozowniki z mydłem, ręczniki jednorazowego użytku lub suszarki do rąk oraz utrzymywać te urządzenia i pomieszczenia w należytym stanie.

§ 68.

Jeżeli pracodawca nie może zapewnić pracownikowi prania odzieży roboczej, czynności te mogą być wykonywane przez pracownika, pod warunkiem wypłacania przez pracodawcę ekwiwalentu pieniężnego w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika. Przy ustalaniu ekwiwalentu należy brać pod uwagę ilość odzieży roboczej, jej rodzaj oraz stan jej zabrudzenia.

§ 69.

1. Odzież i obuwie robocze używane są do upływu przewidzianego okresu ich użytkowania.
2. Po upływie przewidywanego okresu użytkowania, odzież i obuwie robocze nie podlegają zwrotowi do magazynu.
3. W razie utraty lub zniszczenia środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi niezwłocznie inne środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie zgodnie z ustalonymi normami.
4. Jeżeli utrata lub zniszczenie przedmiotów, o których mowa w ust. 3 nastąpiło z winy pracownika, jest on obowiązany uiścić kwotę równą nie zamortyzowanej części ich wartości z uwzględnieniem art. 119 i 122 k.p. Kwotę tę pracodawca może obniżyć, jeżeli uzasadniają to okoliczności utraty lub zniszczenia.

§ 70.

Do środków ochrony indywidualnej zalicza się w szczególności: odzież ochronną, ochrony kończyn dolnych i górnych, a także ochrony głowy, oczu, twarzy, słuchu i układu oddechowego oraz sprzęt chroniący przed upadkiem z wysokości i środki izolujące cały organizm.

§ 71.

Pracodawca jest obowiązany odsunąć lub nie dopuścić pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej przeznaczonych dla danego stanowiska lub pracy.

§ 72.

1. Środki ochrony indywidualnej są używane do czasu utraty ich cech ochronnych.

2. Pracownik jest obowiązany utrzymywać w należyłym stanie przydzielone mu środki ochrony indywidualnej.

§ 73.

Pracodawca, niezależnie od zobowiązań wynikających z ogólnie obowiązujących w tym zakresie przepisów, jest obowiązany zaopatrywać pracowników w napoje chłodzące w miesiącach: czerwiec, lipiec, sierpień - bez względu na temperaturę otoczenia.

§ 73¹

W celu zapobiegania i zmniejszania stresu związanego z pracą, pracodawca będzie dążył do:

1. właściwego kształtowania czasu pracy i warunków na stanowisku pracy,
2. prowadzenia konsultacji z pracownikami, ich przedstawicielami w sprawach związanych ze stresem w miejscu pracy.

Rozdział VIII Szkolenie pracowników

§ 74.

1. Pracodawca kierujący pracownika na krajowe lub zagraniczne:
 - 1) kursy zawodowe i szkolenia,
 - 2) seminaria i sympozja,
 - 3) warsztaty szkoleniowe,
 - 4) praktyki zawodowe,
 - 5) kształcenie wieczorowe i zaoczne w szkołach średnich i wyższych, studia podyplomowe,
 - 6) naukę języka obcego- pokrywa w całości koszty szkoleń, o których jest mowa w punktach 1 - 4 oraz w całości lub w części koszty nauki, o której jest mowa w punktach 5 i 6.
2. Koszty, o których mowa w ust. 1 obejmują:
 - 1) opłaty za naukę lub szkolenie,
 - 2) koszty zakwaterowania, wyżywienia, przejazdów wg. przepisów o podróżach służbowych,
 - 3) inne opłaty, bezpośrednio związane z nauką lub szkoleniem, uznane przez pracodawcę.

§ 75.

Kierując pracownika na szkolenia lub naukę przewidziane w § 74 ust. 1 należy uwzględnić potrzeby pracodawcy, a zwłaszcza związane ze zmianami technicznymi, technologicznymi, ekonomicznymi, organizacyjnymi lub kadrowymi.

§ 76.

1. W razie skierowania pracownika na jedną z form szkolenia lub nauki, określonych w § 74 ust. 1, pracodawca zawiera z nim umowę określającą wzajemne prawa i obowiązki stron.
2. Od zawarcia umowy, o której mowa w ust. 1 można odstąpić, gdy koszt szkolenia lub nauki nie przekracza:

- 1) w kraju - kwoty 3-krotnego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w Spółce w roku kalendarzowym poprzedzającym rozpoczęcie szkolenia lub nauki, liczonego łącznie z wypłatami z zysku,
 - 2) za granicą - kwoty 6-krotnego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w Spółce w roku kalendarzowym poprzedzającym rozpoczęcie szkolenia lub nauki, liczonego łącznie z wypłatami z zysku.
3. Umowa, o której mowa w ust. 1 określa w szczególności:
- 1) wymiar przyznanego urlopu szkoleniowego lub bezpłatnego,
 - 2) wymiar zwolnienia z części dnia pracy,
 - 3) koszty ponoszone przez pracodawcę związane z wydanym skierowaniem,
 - 4) zobowiązanie pracownika do pozostawania w zatrudnieniu w ramach Spółki po ukończeniu szkolenia lub nauki,
 - 5) warunki i zasady zwrotu przez pracownika kosztów poniesionych przez pracodawcę.
4. W zobowiązaniu, o którym mowa w ust. 3 pkt. 4 uwzględnia się następujące okresy pozostawania pracownika w zatrudnieniu po ukończeniu szkolenia lub nauki:
- 1) przy szkoleniach krajowych - do 1 roku,
 - 2) przy szkoleniach za granicą:
 - a) trwających do 1 miesiąca - do 1 roku,
 - b) trwających dłużej niż 1 miesiąc - od 1 do 2 lat,
 - 3) przy studiach podyplomowych - od 1 roku do 2 lat,
 - 4) przy kształceniu w szkołach średnich lub wyższych - od 2 do 3 lat.
5. Umowę, o której mowa w ust. 1 zawiera się w formie pisemnej pod rygorem nieważności.

§ 77.

Pracownicy podnoszący kwalifikacje bez skierowania mogą uzyskać od pracodawcy urlop bezpłatny i zwolnienie z części dnia pracy bez prawa do wynagrodzenia.

§ 78.

1. Pracodawca organizujący praktyki wyznacza kierownika praktyki.
2. Kierownikowi praktyki może być przyznane:
 - 1) zwolnienie z części zajęć zawodowych, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia,
 - 2) dodatkowe wynagrodzenie.

§ 79.

Pracownikom Spółki pełniącym funkcję wykładowcy na szkoleniu organizowanym dla pracowników oraz funkcję nauczyciela specjalistycznych przedmiotów zawodowych w szkołach średnich lub wyższych kształcących absolwentów dla potrzeb telekomunikacji, przysługuje zwolnienie od pracy na czas niezbędny dla przeprowadzenia zajęć z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Łączny wymiar tych zwolnień nie może przekraczać 6 godzin w tygodniu lub 24 godzin w miesiącu.

Rozdział IX.

Działalność socjalna

§ 80.

1. Pracodawcy tworzą zakładowy fundusz świadczeń socjalnych na zasadach przewidzianych w ustawie z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jedn. Dz. U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335 ze zm.).
2. *skreślony.*
3. *skreślony.*

§ 81.

1. Ze świadczeń zakładowego funduszu świadczeń socjalnych mają prawo korzystać:
 - 1) pracownicy, w tym przebywający na urloпах wychowawczych oraz członkowie ich rodzin,
 - 2) emeryci i renciści oraz członkowie ich rodzin.
2. Ze świadczeń zakładowego funduszu świadczeń socjalnych mogą również korzystać inne osoby, którym pracodawca przyznał w regulaminie uzgodnionym z zakładowymi organizacjami związkowymi prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z tego funduszu.

§ 82.

Decyzje organów Spółki w zakresie dysponowania i wykorzystania majątku socjalnego OPL podejmowane są po zasięgnięciu opinii ogólnokrajowych organizacji związkowych działających) w Spółce.

§ 83.

1. Ze środków uzyskanych z zysku na cele socjalne tworzy się Centralny Fundusz na cele socjalne Spółki, którym administruje Zarząd Spółki.
2. Szczegółowe zasady przeznaczania środków z Centralnego Funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności określa Zarząd Spółki w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi.
3. Do Centralnego Funduszu nie mają zastosowania przepisy ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych

§ 84.

Byli pracownicy - emeryci i renciści mają prawo do ulg i zwolnień od opłat taryfowych za niektóre usługi telekomunikacyjne na zasadach przysługujących pracownikom.

od 1.07.2016r będzie obowiązywał zapis:

§ 84.

1. Byli pracownicy: emeryci i renciści mają prawo do:
 - 1) zniżki w wysokości 50% w opłatach za instalację stacji telefonicznej w lokalu mieszkalnym – jeden raz,
 - 2) bezpłatnego dowolnego miesięcznego abonamentu telefonicznego w sieci stacjonarnej.

2. Szczegółowe zasady udzielania zniżek i zwolnień określa Zarząd Spółki.

Od 1.07.2017r będzie obowiązywał zapis:

§ 84.

1. Byli pracownicy: emeryci i renciści mają prawo do:
 - 1) zniżki w wysokości 50 % w opłatach za instalację stacji telefonicznej w lokalu mieszkalnym - jeden raz,
 - 2) 50% zniżki na dowolny miesięczny abonament telefoniczny w sieci stacjonarnej.
2. Szczegółowe zasady udzielania zniżek określa Zarząd Spółki.

Rozdział X.

Wzajemne zobowiązania stron Układu związane z jego zawarciem i stosowaniem

§ 85.

Spółka zobowiązuje się do opublikowania Układu i dostarczenia wszystkim wchodzącym w jej skład pracodawcom oraz działającym w niej organizacjom związkowym.

§ 86.

1. Strony Układu dokonują oceny jego funkcjonowania we wrześniu każdego roku kalendarzowego, przy czym pierwsza ocena dokonana będzie nie wcześniej niż po upływie 12 miesięcy od dnia jego wejścia w życie.
2. Na wniosek każdej ze stron dokonuje się oceny funkcjonowania Układu w innym terminie niż wskazany w ust. 1. Termin dokonania oceny ustalają wspólnie strony, przy czym nie może on przypadać później niż w ciągu 1 miesiąca od dnia zgłoszenia wniosku.
3. Wyniki oceny funkcjonowania Układu mogą stanowić podstawę do żądania podjęcia rokowań nad zmianą jego treści.

§ 87.

1. Wyjaśnianie postanowień Układu należy do stron Układu. W razie powstania sporu w tym zakresie, strony powołują Komisję ds. jego rozwiązania. W skład Komisji wchodzi w równej części przedstawiciele Spółki oraz związków zawodowych.
2. W razie niemożliwości ustanowienia wspólnego stanowiska w sprawie, strony mogą powołać w skład Komisji niezależnego przewodniczącego, którym powinna być osoba wykonująca zawód prawnika.
3. Przewodniczący powinien dążyć do wyjaśnienia spornego postanowienia Układu w drodze konsensusu.
4. Zasady działania Komisji określa przyjęty przez nią regulamin.

§ 88.

1. W razie powstania sporu dotyczącego przestrzegania Układu strony niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 7 dni od dnia zgłoszenia sporu, podejmują rokowania w celu jego rozwiązania.
2. Zgłoszenie sporu powinno nastąpić na piśmie; powinno ono wskazywać przedmiot sporu i postulaty zmierzające do jego rozwiązania.

3. Rokowania kończą się podpisaniem przez strony porozumienia, a w razie jego nieosiągnięcia - sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron.
4. W razie nie rozwiązania sporu w drodze rokowań, strony mogą ustanowić niezależnego arbitra, który rozstrzyga spór po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego. Orzeczenie arbitra wiąże strony.
5. Koszty związane z powołaniem arbitra ponosi Spółka.
6. Jeśli w toku postępowania wyjaśniającego arbiter, z inicjatywy własnej lub jednej ze stron, stwierdzi, że rozwiązanie sporu wymaga dokonania specjalistycznych ustaleń, może zaproponować stronom przeprowadzenie ekspertyzy.
7. Koszty ekspertyzy przeprowadzonej z inicjatywy jednej ze stron, ponosi ta strona. O pokryciu kosztów ekspertyzy z inicjatywy arbitra - decydują wspólnie strony sporu.

§ 89.

Związki zawodowe, jak również wchodzące w ich skład zakładowe organizacje związkowe, wspierać będą działania Spółki oraz wchodzących w jej skład pracodawców zmierzające do wprowadzenia przeciętnej czterdziestogodzinnej tygodniowej normy czasu pracy bez zwiększania zatrudnienia a także kosztów działalności.

§ 90.

1. Rokowania nad zmianą Układu, a także rokowania między stronami Układu inne niż wskazane w § 88 toczą się w zespołach roboczych, chyba że strony postanowią inaczej. W skład zespołu wchodzi upoważnieni przedstawiciele stron.
2. Wynegocjowany projekt protokołu dodatkowego, lub innego porozumienia zbiorowego rozpatrywany jest przez właściwe statutowo organy Spółki oraz związków zawodowych, a następnie po akceptacji podpisywany przez ich upoważnionych przedstawicieli.

§ 91.

1. Reprezentacje stron uczestniczących w rokowaniach prowadzą je według wspólnie ustalonego planu i harmonogramu.
2. Przed przystąpieniem do każdej tury rokowań poszczególne, uczestniczące w nich reprezentacje przedstawiają na piśmie swoje propozycje co do treści negocjowanego porozumienia (protokołu dodatkowego lub innego porozumienia).
3. Tematykę i terminy posiedzeń negocjacyjnych wspólnie ustalają reprezentacje stron, na podstawie planu i harmonogramu, o którym mowa w ust. 1.
4. Szczegółowe lub dodatkowe propozycje co do porządku kolejnego posiedzenia zgłosić może każda reprezentacja nie później jednak niż na ostatnim posiedzeniu.
5. Jeżeli przerwa pomiędzy kolejnymi posiedzeniami jest dłuższa niż 10 dni propozycje, o których mowa w ust. 4 mogą być zgłoszone w okresie między posiedzeniami, nie później jednak niż na 7 dni przed planowanym terminem posiedzenia, którego one dotyczą.
6. Propozycje, o których mowa w ust. 4 i 5 włącza się do porządku obrad kolejnego posiedzenia po ich zaakceptowaniu przez wszystkie uczestniczące w rokowaniach reprezentacje.

7. Propozycje, o których mowa w ust. 4 i 5 zgłaszane są na piśmie każdej uczestniczącej w rokowaniach reprezentacji albo do protokołu posiedzenia.
8. Posiedzenie negocjacyjne może odbywać się, jeżeli uczestniczą w nim upoważnione na piśmie wszystkie reprezentacje stron.
9. Na początku każdego posiedzenia wszystkie reprezentacje wskazują do protokołu, kto będzie występował w imieniu każdej z nich. Pozostali uczestnicy poszczególnych reprezentacji biorą udział w negocjacjach na prawach dyskusantów.
10. W celu przeprowadzenia konsultacji, dokonania określonych ustaleń lub wyjaśnień, albo w celu zebrania informacji, każda z reprezentacji może zgłosić wniosek o ogłoszenie przerwy lub zawieszenie obrad. Wniosek jest wiążący dla wszystkich reprezentacji uczestniczących w rokowaniach.
11. Kwestie raz uzgodnione w czasie rokowań podlegają renowacji za zgodą wszystkich uczestniczących w nich reprezentacji.
12. 1) Spory związane z przedmiotem lub przebiegiem rokowań rozstrzygane są według reguł określonych w punktach 2 - 7.
2) Spory, o których mowa w pkt. 1 rozstrzygane są przez wspólną Komisję rozjemczą.
3) W skład Komisji wchodzi w równej liczbie przedstawiciele Spółki i ogólnokrajowych organizacji związkowych, które zawarły Układ oraz ustalony wspólnie przez nich przewodniczący. Przewodniczącym powinna być osoba posiadająca odpowiednią wiedzę w zakresie przedmiotu sporu i niezaangażowana w przebieg rokowań.
4) Strony rokowań zobowiązują się niezwłocznie po zgłoszeniu sporu wyznaczyć swoich przedstawicieli w skład Komisji oraz nie później niż w ciągu 5 dni ustalić osobę przewodniczącą.
5) Przewodniczący Komisji dąży do rozwiązywania sporu w drodze porozumienia między stronami rokowań. Jeżeli nie jest to możliwe w ciągu 5 dni od dnia rozpoczęcia pracy Komisji lub w innym ustalonym przez strony sporu terminie, przewodniczący zarządza głosowanie. Orzeczenie Komisji zapada bezwzględnie większością głosów w obecności wszystkich jej członków. Przewodniczący nie bierze udziału w głosowaniu.
6) Jeżeli w wyniku głosowania nie dochodzi do rozstrzygnięcia sporu sporządzony jest protokół rozbieżności, w którym przewodniczący ustosunkowuje się do istoty sporu.
7) Jeżeli, którakolwiek z reprezentacji nie uznaje orzeczenia Komisji, ma prawo wszcząć spór zbiorowy na podstawie powszechnych przepisów o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.
13. 1) Uczestnicy rokowań zobowiązują się do nie ujawniania informacji objętych tajemnicą przedsiębiorstwa Spółki, uzyskanych w czasie rokowań.
2) Każdy z uczestników rokowań zobowiązuje się na piśmie do zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa Spółki. Odmowa złożenia stosownego oświadczenia wyklucza uczestnictwo danej osoby w rokowaniach.
3) Postanowienia punktów 1 i 2 nie ograniczają przepisów o ochronie tajemnicy państwowej i służbowej.
14. 1) W trakcie rokowań każda z reprezentacji może powołać swojego eksperta.
2) Wspólny ekspert dla potrzeb rokowań ustalany jest za zgodą wszystkich uczestniczących w nich reprezentacji.
15. Przebieg rokowań jest protokołowany. Protokół sporządzany jest niezwłocznie i podpisany przez osoby upoważnione do występowania w imieniu poszczególnych reprezentacji. Protokolanta wyznacza Spółka.

Rozdział XI.

Zasady współdziałania organizacji związkowych ze Spółką

§ 92.

1. Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących:
 - a) warunków pracy,
 - b) zasad wynagradzania i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, wysokości i sposobu wykorzystania środków na wynagrodzenia oraz struktury płac,
 - c) sytuacji ekonomiczno - finansowej i organizacyjnej,
 - d) aktualnego stanu zatrudnienia i jego zmian w ciągu okresu wskazanego przez związek.
2. Realizacja postanowień ust. 1 następuje z zachowaniem przepisów o ochronie tajemnicy państwowej i służbowej oraz tajemnicy przedsiębiorstwa
3. Informacje, o których mowa w ust. 1 udzielane są w ramach obowiązującego w Spółce systemu sprawozdawczości.
4. Informacje, o których mowa w ust. 1 pracodawca przekazuje bez zbędnej zwłoki.

§ 93.

Zakładowe organizacje związkowe reprezentowane przez związki zawodowe zobowiązane są do przedstawienia pracodawcy następujących informacji:

- 1) na bieżąco:
 - a) o składzie i zmianach personalnych we władzach statutowych organizacji zakładowej oraz innych struktur związku,
 - b) o uchwałach, decyzjach, poleceniach, itp. władz statutowych związku szczebla zakładowego i ponadzakładowego, które mogą mieć wpływ na pracę członków związku,
 - c) o treści statutu związku i jego zmianach,
 - d) o zmianach organizacyjnych i strukturalnych związku,
 - e) o kompetencjach organów w ramach wewnątrzzakładowej struktury.
- 2) na koniec każdego kwartału - o liczbie członków zakładowej organizacji związkowej.

§ 94.

1. Spotkania informacyjno-konsultacyjne przedstawicieli związków zawodowych działających w Spółce z Zarządem Spółki odbywać się będą co najmniej raz na kwartał.
2. Termin spotkania ustalają wspólnie podmioty, o których mowa w ust. 1.
3. Jeżeli z inicjatywą zorganizowania spotkania wystąpi jeden z podmiotów, o którym mowa w ust. 1, jego termin powinien przypadać nie później niż w ciągu 14 dni od dnia zgłoszenia wniosku.

§ 95.

Na wniosek zakładowej organizacji związkowej i na zasadach ustalonych wspólnie przez tę organizację i pracodawcę, pracodawca, za zgodą pracownika

wyrażoną na piśmie, potrąca mu z wynagrodzenia za pracę związkowe składki członkowskie.

§ 96.

1. W przypadku międzyzakładowej organizacji związkowej, liczbę członków, od której zależą zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy przewidziane w art. 31 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.), ustala się w zależności od wniosku tej organizacji stosownie do:
 - a) łącznej liczby członków międzyzakładowej organizacji związkowej u wszystkich pracodawców lub
 - b) liczby członków międzyzakładowej organizacji związkowej u każdego pracodawcy.
2. Koszty związane z udzieleniem zwolnienia, o którym mowa w ust. 1 ponosi pracodawca, u którego zatrudniony jest oddelegowany do pracy związkowej pracownik.

§ 97.

1. Na wniosek zakładowej organizacji związkowej, reprezentowanej przez związki zawodowe, jeżeli nie spowoduje to dezorganizacji pracy, pracodawca udziela pracownikowi zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas udziału w szkoleniach organizowanych przez związki zawodowe, jeżeli nie mogą się one odbywać w czasie wolnym od pracy.
2. Postanowienie ust. 1, stosuje się odpowiednio do zakładowej organizacji związkowej innej niż określona w tym ustępie, jeżeli zwróci się ona do pracodawcy ze stosownym wnioskiem.

§ 98.

1. Pracodawca jest obowiązany do zawarcia z zakładowymi organizacjami związkowymi reprezentowanymi przez związki zawodowe, umów regulujących zasady udostępniania pomieszczeń wraz z wyposażeniem niezbędnym do wykonywania działalności związkowej.
2. Postanowienie ust. 1, stosuje się odpowiednio do zakładowej organizacji związkowej innej niż określona w tym ustępie, jeżeli zwróci się ona do pracodawcy ze stosownym wnioskiem.

§ 99.

1. Spółka udostępnia związkom zawodowym pomieszczenia biurowe wraz z wyposażeniem, niezbędne do prowadzenia działalności związkowej na warunkach określonych w umowie.
2. Postanowienie ust. 1, stosuje się odpowiednio do ogólnokrajowej organizacji związkowej działającej w Spółce innej niż określona w tym ustępie, jeżeli zwróci się ona do Spółki ze stosownym wnioskiem

Rozdział XII

Postanowienia końcowe

§ 100.

1. Układ może ulec rozwiązaniu za wypowiedzeniem. Okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące, a jego termin przypada na koniec miesiąca kalendarzowego.
2. Układ może ulec rozwiązaniu na mocy zgodnego oświadczenia woli stron w terminie przez nie ustalonym.

§ 101.

1. Z zastrzeżeniem ust. 2 Układ wchodzi w życie po upływie tygodnia od dnia, w którym został on zarejestrowany.
2. Postanowienia rozdziału o czasie pracy wchodzi w życie po upływie dwóch miesięcy od dnia wejścia w życie Układu.

§ 102.

W sprawach nie uregulowanych w Układzie mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych wydanych na ich podstawie.

Podpisy stron:

Strona związkowa:

- Rada Sekretariatu Łączności Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”, w imieniu którego działa należycie umocowana

z up.

- Zarząd Federacji Związków Zawodowych Pracowników Telekomunikacji, w imieniu której działa należycie umocowany

z up.

- Zarząd Krajowy Związku Zawodowego Inżynierów i Techników, w imieniu którego działa należycie umocowany

z up.

- Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”-80, w imieniu której działa należycie umocowany

z up.

- Komisja Krajowa Związku Zawodowego „Kontra”, w imieniu której działa należycie umocowany

z up.

- Zarząd Konfederacji Związków Zawodowych Pracowników Telekomunikacji w Polsce, w imieniu którego działa należycie umocowany

z up.

Strona pracodawcza:

Zarząd Orange Polska S.A.
w imieniu którego działają należycie umocowani:

Wykaz stanowisk, na których zatrudnieni pracownicy nie są objęci postanowieniami Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Orange Polska S.A. ¹⁾

1. członkowie Zarządu,
2. dyrektorzy wykonawczy,
3. dyrektorzy z klasami 54 i wyżej,
4. dyrektorzy handlowi,
5. doradcy członków Zarządu, dyrektorów wykonawczych, dyrektorów,
6. główni eksperci,
7. radcy prawni.

¹⁾ za wyjątkiem pracowników wymienionych w punktach 2-7, w zakresie prawa do nagród specjalnych, o których mowa w § 2 ust. 3.”

ZASADY PREMIOWANIA I NAGRADZANIA PRACOWNIKÓW

A. ZASADY PREMIOWANIA

I. Funkcje premii

Premia powinna spełniać następujące funkcje:

- 1) stanowić ruchomy, zmienny składnik wynagrodzenia, którego wysokość zależy od rezultatów pracy,
- 2) stanowić element motywacji,
- 3) mobilizować do uzyskania efektów, które są szczególnie ważne dla Spółki.

II. Zasady tworzenia funduszu premiowego u pracodawcy

1. W ramach środków przeznaczonych na wynagrodzenia tworzy się u pracodawcy fundusz premiowy na premie dla określonych grup pracowników lub stanowisk pracy, których wykaz określa zakładowy regulamin premiowania.
2. Wysokość planowanego funduszu premiowego nie może być niższa niż 10% wynagrodzeń zasadniczych pracowników objętych wykazem, o którym mowa w ust. 1.
3. Wysokość planowanego funduszu premiowego oraz wysokości środków na premie dla określonych grup pracowników lub stanowisk pracy ustala corocznie pracodawca, w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi, w ramach dysponowanych środków na wynagrodzenia, uwzględniając postanowienia ust. 2.

III. Zasady uruchamiania funduszu premiowego

1. Podstawowym zadaniem warunkującym uruchomienie funduszu premiowego u pracodawcy, z uwzględnieniem postanowień ust. 2-4, jest osiągnięcie przez pracodawcę planowanego wyniku finansowego.
2. W przypadku osiągnięcia wyniku finansowego, o którym mowa w ust. 1, w co najmniej planowanej wysokości, pracodawca uruchamia fundusz premiowy za dany okres w wysokości co najmniej przewidzianej na dany okres.
3. W przypadku osiągnięcia wyniku finansowego, o którym mowa w ust. 1, w wysokości niższej od planowanej, pracodawca uruchamia fundusz premiowy przewidziany na dany okres w analogicznej wysokości procentowej, w jakiej zrealizowany został planowany wynik finansowy.
4. Decyzje o uruchomieniu funduszu premiowego u pracodawcy w wyższym stopniu procentowym niż wynika to z postanowień ust. 3 oraz o przyznaniu dodatkowych środków na premie dla określonych grup pracowników lub

stanowisk pracy, podejmuje Zarząd Spółki na wniosek Członka Zarządu ds. Zasobów Ludzkich.

IV. Zasady przyznawania indywidualnej premii

1. Warunkiem otrzymania indywidualnej premii jest jakościowo dobre i terminowe wykonanie przez pracownika zadań.
2. Wysokość indywidualnej premii jest zależna od stopnia realizacji zadań premiowych.
3. Zadania premiowe mogą być wyznaczane dla grup pracowników (jednostki, komórki) lub dla poszczególnych pracowników w odpowiednich zakresach:
 - 1) czynnościowym,
 - 2) wartościowym,
 - 3) ilościowym,
 - 4) jakościowym.

V. Zasady tworzenia zakładowego regulaminu premiowania

1. Pracodawca jest zobowiązany do wprowadzenia zakładowego regulaminu premiowania, opracowanego z uwzględnieniem postanowień rozdz. I – IV, i uzgodnionego z zakładowymi organizacjami związkowymi.
2. Zakładowy regulamin premiowania powinien określać w szczególności:
 - 1) wykaz grup pracowników lub stanowisk pracy objętych premiowaniem,
 - 2) zasady i terminy uruchamiania funduszu premiowego,
 - 3) zasady ustalania zadań premiowych i określania sposobu oceny stopnia ich realizacji,
 - 4) zasady przyznawania premii indywidualnej,
 - 5) przypadki pozbawiania indywidualnej premii,
 - 6) tryb przyznawania i wypłacania premii indywidualnej,
 - 7) okres premiowy i terminy wypłaty premii.

B. ZASADY NAGRADZANIA

VI. NAGRODY SPECJALNE

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia w Spółce na dany rok tworzy się fundusz nagród specjalnych, w wysokości 0,23% tych środków, pozostający w dyspozycji Prezesa Zarządu Spółki.
Fundusz ten przeznaczony jest na nagrody specjalne dla wszystkich pracowników za realizację szczególnie ważnych zadań w skali całej Spółki.
2. W ramach posiadanych przez pracodawcę środków na wynagrodzenia na dany rok, może być tworzony - w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi - fundusz nagród specjalnych pozostający w dyspozycji pracodawcy.
Fundusz ten przeznaczony jest na nagrody specjalne dla pracowników za realizację szczególnie ważnych zadań wykonanych u pracodawcy.

Wykaz prac uprawniających do otrzymania dodatku, o którym mowa w § 50 Ukladu.

1. Do prac pierwszego stopnia zalicza się prace wykonywane:
 - w pomieszczeniach pracy stałej bez dostępu światła dziennego, oświetlanych wyłącznie światłem elektrycznym, na których utworzenie otrzymano zgodę państwowego inspektora sanitarnego, wydaną w porozumieniu z okręgowym inspektorem pracy
2. Do prac drugiego stopnia zalicza się prace wykonywane:
 - 1/ na wysokości, gdy wymagane jest stosowanie środków ochrony indywidualnej, chroniących przed upadkiem z wysokości (na masztach, słupach i budowlach – powyżej 2 m., oraz w studzienkach kablowych o głębokości większej niż 2 m.),
 - 2/ przy montażu, demontażu, naprawie i obsłudze akumulatorów klasycznych (z elektrolitem płynnym),
 - 3/ w polu elektromagnetycznym wysokiej częstotliwości, w zakresie od 0,1 do 300000 MHz, w strefach ochronnych potwierdzonych pomiarami – pośredniej i zagrożenia,
3. Do prac trzeciego stopnia zalicza się prace związane z wysiłkiem fizycznym, wykonywane:
 - przy budowie, remontach i usuwaniu awarii linii kablowych, tj.: ręczne prace ziemne, budowa lub demontaż kanalizacji, zaciąganie lub podwieszanie kabli oraz ich demontaż,
4. Do prac szczególnie niebezpiecznych zalicza się:
 - 1/ prace na wysokości, gdy wymagane jest stosowanie środków ochrony indywidualnej, chroniących przed upadkiem z wysokości (na masztach, słupach i budowlach – powyżej 2 m., oraz w studzienkach kablowych o głębokości większej niż 2 m.),
 - 2/ prace wykonywane przy konserwacji i naprawie urządzeń energetycznych powyżej 230V (wartość znamionowa względem ziemi wyższa niż 230V).