

Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy  
dla Pracowników Parków Narodowych  
z dnia            2013 roku

## Spis treści

Spis treści .....	2
ROZDZIAŁ I – Postanowienia wstępne .....	3
ROZDZIAŁ II – Uprawnienia związane z przeniesieniem.....	5
ROZDZIAŁ III – Czas pracy .....	6
ROZDZIAŁ IV – Bezpieczeństwo i higiena pracy .....	8
ROZDZIAŁ V – Mieszkania służbowe .....	10
ROZDZIAŁ VI – Kancelaria terenowej komórki organizacyjnej .....	12
ROZDZIAŁ VII – Urlop dla poratowania zdrowia, dodatkowy urlop na leczenie uzdrowiskowe.....	13
ROZDZIAŁ VIII – Ekwiwalent za narzędzia .....	15
ROZDZIAŁ IX – Umundurowanie.....	15
ROZDZIAŁ X – Zasady i formy wynagradzania .....	16
ROZDZIAŁ XI – Dodatek za pracę w warunkach uciążliwych, szkodliwych dla zdrowia lub niebezpiecznych .....	17
ROZDZIAŁ XII – Dodatkowe wynagrodzenie roczne.....	18
ROZDZIAŁ XIII – Fundusz premiowy .....	19
ROZDZIAŁ XIV – Nagrody jubileuszowe.....	19
ROZDZIAŁ XV – Jednorazowa odprawa pieniężna .....	21
ROZDZIAŁ XVI – Dodatek za wysługę lat .....	22
ROZDZIAŁ XVII – Wynagrodzenie za czas niezdolności pracownika do pracy z powodu choroby.....	23
ROZDZIAŁ XVIII – Zasady współdziałania stron układu.....	24
ROZDZIAŁ XIX – Postanowienia końcowe .....	27
Załącznik nr 1 .....	29
Załącznik nr 2.....	31
Załącznik nr 3.....	34
Załącznik nr 4.....	35

# Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Parków Narodowych

zawarty w dniu [REDACTED] 2013 roku pomiędzy:

## **Zarządem Związku Pracodawców Polskich Parków Narodowych**

z siedzibą w Izabelinie, ul. Tetmajera 38, 05-080 Izabelin

a:

- **Radą Krajową Związku Leśników Polskich Parków Narodowych** z siedzibą w Puszczykowie, ul. Wysoka 5, 62-040 Puszczykowo,
- **Radą Krajowego Sekretariatu Zasobów Naturalnych Ochrony Środowiska i Leśnictwa Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”** z siedzibą w Trawicy, Trawica 8a, 76-004 Sianów,
- **Komisją Krajową Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność 80”** z siedzibą w Warszawie, ul. Piękna 22/8, 00-549 Warszawa,
- **Związkiem Zawodowym „Budowlani”** z siedzibą w Warszawie, ul. Mokotowska 4/6, 00-641 Warszawa.

## **R O Z D Z I A Ł I**

### **POSTANOWIENIA WSTĘPNE**

#### **§ 1.**

Ilekróć w układzie jest mowa o:

- a) układzie – rozumie się przez to „Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Parków Narodowych, z dnia [REDACTED] 2013 roku”,
- b) pracodawcy – rozumie się przez to każdy z Parków Narodowych wymienionych w zał. Nr 1 do układu,

- c) Dyrektora Parku Narodowego – rozumie się przez to osobę zarządzającą Parkiem Narodowym i wykonującą w jego imieniu czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,
- d) związku pracodawców – rozumie się przez to Związek Pracodawców Polskich Parków Narodowych wpisany do rejestru stowarzyszeń, innych organizacji społecznych i zawodowych, fundacji oraz publicznych zakładów opieki zdrowotnej Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy, XIV Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000419366,
- e) organizacji związkowej – rozumie się przez to ponadzakładową organizację związkową, która zawarła układ,
- f) organizacji zakładowej – rozumie się przez to zakładową lub międzyzakładową organizację związkową, działającą w Parku Narodowym wymienionym w zał. Nr 1 do układu,
- g) pracownikowi – rozumie się przez to osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę lub powołania w Parku Narodowym, wymienionym w zał. Nr 1 do układu, w tym Dyrektora Parku Narodowego,
- h) minimalnym wynagrodzeniu – rozumie się przez to minimalne wynagrodzenie za pracę określone zgodnie z ustawą z dnia 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2002 r., Nr 200, poz. 1679 ze zm.),
- i) stawce osobistego zaszeregowania – rozumie się przez to stawkę wynagrodzenia zasadniczego wynikającą z kategorii osobistego zaszeregowania pracownika na podstawie tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego,
- j) stawce godzinowej – rozumie się przez to godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką miesięczną, którą ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu,
- k) terenowej komórce organizacyjnej – rozumie się przez to wyodrębniony w ramach struktury organizacyjnej Parku Narodowego zespół pracowników działający w Parku Narodowym, którego siedziba znajduje się poza siedzibą główną (dyrekcją).

## **§ 2.**

1. Postanowieniami układu objęci są: Dyrektorzy Parków Narodowych, pracownicy Służby Parku Narodowego oraz pozostali pracownicy Parków Narodowych, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Postanowienia układu dotyczą także emerytów i rencistów, którzy przeszli na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy z Parków Narodowych, gospodarstw pomocniczych Parków Narodowych oraz Krajowego Zarządu Parków Narodowych.

## **R O Z D Z I A Ł I I**

### **UPRAWNIENIA ZWIĄZANE Z PRZENIESIENIEM**

## **§ 3.**

1. Pracownikowi przeniesionemu do pracy w innej miejscowości i przesiedlającemu się do tej miejscowości na pobyt stały przysługują z zastrzeżeniem ust. 2 i 3:
  - a) zwrot kosztów przejazdu jego i członków rodziny,
  - b) zwrot kosztów przewozu sprzętów domowych, inwentarza żywego i gospodarczego,
  - c) ryczałt z tytułu przeniesienia w wysokości 100% jednomiesięcznego wynagrodzenia przysługującego za miesiąc, w którym nastąpiło przesiedlenie, obliczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.
2. W razie przeniesienia obojga małżonków będących pracownikami, którzy w związku z przeniesieniem przesiedlają się do tej samej miejscowości, przysługuje im tylko jeden ryczałt, z tytułu przeniesienia w wysokości 100% jednomiesięcznego wynagrodzenia małżonka pobierającego wynagrodzenie wyższe, obliczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.
3. W razie przeniesienia obojga małżonków będących pracownikami, należności wymienione w ust. 1 wypłaca się małżonkowi uprawnionemu do ryczałtu z tytułu przeniesienia w myśl ust. 2.

## ROZDZIAŁ III

### CZAS PRACY

#### § 4.

1. Czas pracy w podstawowym systemie czasu pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w okresie rozliczeniowym, nie przekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem ust. 2 - 4.
2. W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 1 miesiąca.
3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, po wyrażeniu na to zgody przez organizację zakładową, a jeżeli taka organizacja nie działa u danego pracodawcy – po uprzednim zawiadomieniu właściwego inspektora pracy – okres rozliczeniowy, o którym mowa w ust. 2, może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 3 miesięcy.
4. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, po wyrażeniu na to zgody przez organizację zakładową, a jeżeli taka organizacja nie działa u danego pracodawcy – po uprzednim zawiadomieniu właściwego inspektora pracy - okres rozliczeniowy – przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych – może być przedłużony nie więcej jednak niż do 4 miesięcy.

#### § 5.

1. Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system przerywanego czasu pracy według z góry ustalonego rozkładu przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Przerwy nie wlicza się do czasu pracy, jednakże za czas tej przerwy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju.
2. Systemu przerywanego czasu pracy nie stosuje się do pracownika objętego systemem czasu pracy, o którym mowa w § 4 ust. 2-4.

## § 6.

1. Za czas dyżuru pełnionego przez pracownika poza normalnymi godzinami pracy w Parku Narodowym lub innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego – wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagrodzenia – 60% wynagrodzenia. Nie dotyczy to dyżurów pełnionych przez pracownika w domu.
2. Za czas pełnionego przez pracownika dyżuru domowego „pod telefonem” przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym 25% czasu dyżuru domowego, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego – wynagrodzenie w wysokości 25% stawki godzinowej, wynikającej z osobistego wynagrodzenia za każdą godzinę tego dyżuru.
3. Do czasu pracy, o którym mowa w § 4 nie wlicza się czasu dyżuru pełnionego przez pracownika poza normalnymi godzinami pracy w zakładzie lub innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy.

## § 7.

1. Przy wprowadzaniu rozkładów czasu pracy, o którym mowa w § 4, uwzględnia się 52 dodatkowe dni wolne od pracy w roku kalendarzowym, przy czym w każdym okresie obejmującym kolejne 3 miesiące liczba tych dni nie może być mniejsza niż 13.
2. W razie rozwiązania umowy o pracę przed upływem okresu rozliczeniowego, pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia, obliczonego jak za pracę w godzinach nadliczbowych – za czas przepracowany od początku okresu rozliczeniowego do dnia rozwiązania umowy o pracę.
3. Czas pracy kierowców regulowany jest odrębnymi przepisami prawa.

## **R O Z D Z I A Ł I V**

### **BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY**

#### **§ 8.**

1. Pracodawca organizuje badania wstępne, okresowe i kontrolne pracowników oraz pokrywa koszty tych badań.
2. Pracodawca może, w tym również na wniosek organizacji zakładowej, przeprowadzić na własny koszt: grupowe szczepienia ochronne pracowników zatrudnionych w warunkach stwarzających zagrożenie zachorowania na wściekliznę lub pokleszczowe zapalenie opon mózgowych oraz badania kontrolne pracowników zagrożonych zachorowaniem na boreliozę.

#### **§ 9.**

Pracodawca zobowiązany jest przeprowadzać na własny koszt badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy w sposób i na zasadach określonych przepisami wydanymi na podstawie Kodeksu pracy.

#### **§ 10.**

Pracodawca zobowiązany jest zapewnić pracownikowi nieodpłatnie odpowiednie urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dostarczyć niezbędne środki higieny osobistej, a także zapewnić środki do udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku.

#### **§ 11.**

Pracodawca zobowiązany jest dostarczać pracownikowi nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze na zasadach określonych w Kodeksie pracy.

#### **§ 12.**

1. Jeżeli pracodawca nie może zapewnić prania odzieży roboczej, czynności te mogą być wykonane przez pracownika, za jego zgodą, pod warunkiem wypłacenia przez pracodawcę ekwiwalentu pieniężnego w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika. Przepis art. 237<sup>10</sup> Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.
2. Ekwiwalent, o którym mowa w ust. 1, wypłacany jest nie rzadziej niż raz na kwartał.



### § 13.

1. Prawo do nieodpłatnych posiłków profilaktycznych bez względu na porę roku przysługuje:
  - a) pracownikom wykonującym pracę minimum 3 (trzy) godziny dziennie na stanowiskach: drwal, drwal motorniczy, robotnik leśny, szkółkarz, operator ciągników, maszyn i urządzeń leśnych, flisak, starszy hodowca, rybak jeziorny, rybak hodowca, hodowca, kierowca samochodu ciężarowego, wozak, wozak-zrywkarz,
  - b) wszystkim pracownikom przy usuwaniu skutków klęsk żywiołowych i innych zdarzeń losowych.
2. Prawo do nieodpłatnych posiłków profilaktycznych w okresie od 1 listopada do 31 marca przysługuje wszystkim pracownikom wykonującym przez co najmniej 3 godziny dziennie pracę na otwartej przestrzeni i w pomieszczeniach nieogrzewanych.
3. Pracodawca, w porozumieniu z organizacjami zakładowymi, może ustalić inne stanowiska, na których zatrudnieni pracownicy mają prawo do posiłków profilaktycznych.
4. Posiłki profilaktyczne wydawane są w dniach wykonywania prac uzasadniających wydawanie tych posiłków.
5. W przypadku nie spożycia przez pracownika posiłku profilaktycznego, pracownikowi nie przysługuje ekwiwalent pieniężny.
6. W sprawach nie uregulowanych w ust. 1-5 mają zastosowanie przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz. U. z 1996 r. Nr 60, poz. 279).

### § 14.

Pracodawca obowiązany jest do prowadzenia stałych działań na rzecz eliminowania czynników i warunków powodujących szkodliwość i uciążliwość pracy.

## § 15.

Pracodawca i pracownik zobowiązani są do przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, określonych w Kodeksie pracy oraz w przepisach wykonawczych do Kodeksu pracy.

# ROZDZIAŁ V

## MIESZKANIA SŁUŻBOWE

### § 16.

1. Prawo do bezpłatnego mieszkania lub bezpłatnej osady służbowej przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:
  - a) Dyrektora Parku Narodowego,
  - b) zastępcy Dyrektora Parku Narodowego,
  - c) głównego księgowego,
  - d) głównego specjalisty do spraw ochrony przyrody,
  - e) kierownika pracowni naukowo – edukacyjnej,
  - f) głównego specjalisty do spraw udostępniania parku,
  - g) nadleśniczego,
  - h) konserwatora obrębu ochronnego,
  - i) leśniczego,
  - j) konserwatora obwodu ochronnego,
  - k) podleśniczego,
  - l) starszego strażnika,
  - m) strażnika,
  - n) kierownika ośrodka hodowli zwierząt,
  - o) kierownika szkółki leśnej,

- p) komendanta Straży Parku,
  - q) zastępcy komendanta Straży Parku,
  - r) dowódcy grupy terenowej Straży Parku,
  - s) starszego strażnika Straży Parku,
  - t) strażnika Straży Parku.
2. Przez bezpłatną osadę służbową, o której mowa w ust 1, rozumie się budynek mieszkalny jednorodzinny, z przynależnymi budynkami gospodarczymi wraz z infrastrukturą towarzyszącą, spełniający funkcje mieszkalną lub mieszkalną i służbową, za które użytkownik nie ponosi opłat związanych z czynszem.
  3. Przez bezpłatne mieszkanie, o którym mowa w ust 1, rozumie się lokal mieszkalny w rozumieniu art. 104 ust. 4 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o ochronie przyrody (Dz. U. z 2009 r., Nr 151 poz. 1220 z późn. zm.).
  4. Pracownikowi, o którym mowa w ust. 1, uprawnionemu do bezpłatnego mieszkania lub bezpłatnej osady służbowej przysługuje także prawo do:
    - a) bezpłatnego użytkowania garaży, budynków gospodarczych, pomieszczeń przynależnych do tego mieszkania;
    - b) bezpłatnego użytkowania posesji lub jej części, na której posadowione jest mieszkanie służbowe i budynki przynależne.

## § 17.

1. W razie ustania stosunku pracy pracownika, który zajmował bezpłatne mieszkanie z zasobów Parku Narodowego w dniu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy lub na skutek wygaśnięcia stosunku pracy w związku z jego śmiercią, pracodawca zapewni pracownikowi, a w razie jego śmierci – wdowie (wdowcowi) po byłym pracowniku, bezprzetargowo lokal zamienny, z zastrzeżeniem postanowień ust. 2-7. Uprawnienie do lokalu zamiennego, o którym powyżej nie przysługuje jednak pracownikom zatrudnionym w Parkach Narodowych po dniu wejścia w życie niniejszego układu.
2. Za lokal zamienny uznaje się lokal, w którym na członka gospodarstwa domowego przypada od 7 m<sup>2</sup> do 10 m<sup>2</sup> powierzchni użytkowej lokalu, ale nie więcej niż 70 m<sup>2</sup>

powierzchni użytkowej lokalu, a w wypadku gospodarstwa jednoosobowego – nie więcej niż 20 m<sup>2</sup> powierzchni użytkowej lokalu, z zastrzeżeniem ust. 5.

3. Do członków gospodarstwa domowego byłego pracownika lub wdowy (wdowca) po byłym pracowniku, uprawnionych do ustalenia powierzchni lokalu zamiennego, zalicza się wspólnie zamieszkałych: współmałżonka, rodziców, teściów oraz innego członka rodziny, spełniającego warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin.
4. Zasady określone w ust. 1 i 3 nie dotyczą osób, które mają tytuł prawny do zajmowania innego lokalu mieszkalnego.
5. Pracodawca, za zgodą byłego pracownika lub wdowy (wdowca) po byłym pracowniku, może określić inne, niż określone w ust. 2, zasady ustalania powierzchni użytkowej lokalu zamiennego.
6. Użytkownik lokalu zamiennego, o którym mowa w ust. 1, zobowiązany jest opłacać z tego tytułu czynsz ustalany na zasadach, określonych w przepisach ustawy z dnia 21 czerwca 2001 r. o ochronie praw lokatorów, mieszkaniowym zasobie gminy i o zmianie Kodeksu cywilnego (Dz. U. z 2005 r., Nr 31, poz. 266 z późn. zm.) oraz ponosić wszelkie opłaty za świadczenia związane z eksploatacją lokalu, w szczególności opłaty za: energię elektryczną, energię ciepłą, gaz, wodę, za odbiór nieczystości stałych i płynnych, windę, antenę zbiorczą oraz domofon.
7. W przypadku nieprzyjęcia przez byłego pracownika lub wdowę (wdowca) po byłym pracowniku, lokalu zaproponowanego przez pracodawcę, pracodawca zwolniony jest z obowiązku zapewnienia innego lokalu zamiennego, a były pracownik lub wdowa (wdowiec) po nim zobowiązany jest do zwolnienia dotychczas zajmowanego bezpłatnego mieszkania w terminie 60 dni od daty zgłoszenia propozycji przez pracodawcę.

## **R O Z D Z I A Ł   V I**

### **KANCELARIA TERENOWEJ KOMÓRKI ORGANIZACYJNEJ**

#### **§ 18.**

Terenowa komórka organizacyjna powinna być wyposażona w pomieszczenie biurowe i sanitarne zwane „kancelarią”, której koszty utrzymania pokrywane są z budżetu Parku

Narodowego. Wejście do tych pomieszczeń powinno być wydzielone, umożliwiając niezależny dostęp do nich. W przypadku niespełniania powyższych kryteriów, kancelaria stanowi integralną część mieszkania, bądź osady służbowej, o której mowa w § 16 i nie podlega przekazaniu do użytkowania innej osobie.

## **R O Z D Z I A Ł   V I I**

### **URLOP DLA PORATOWANIA ZDROWIA, DODATKOWY URLOP NA LECZENIE UZDROWISKOWE**

#### **§ 19.**

1. Pracownikowi zatrudnionemu łącznie przez okres nie krótszy niż 20 lat w Parkach Narodowych, gospodarstwach pomocniczych Parków Narodowych oraz Krajowym Zarządzie Parków Narodowych, pracodawca może udzielić płatnego urlopu dla poratowania zdrowia w wymiarze nie przekraczającym jednorazowo 6 miesięcy.
2. Za czas urlopu dla poratowania zdrowia pracownik otrzymuje 80% wynagrodzenia, obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.
3. Urlop dla poratowania zdrowia nie może być dzielony na części i nie może być udzielany częściej niż co 10 lat.
4. Urlop dla poratowania zdrowia nie przysługuje pracownikowi, który nie wykonywał pracy przez okres jednego roku z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby.
5. Urlopu dla poratowania zdrowia pracodawca może udzielić na wniosek pracownika, udokumentowany zaświadczeniem lekarza uprawnionego do przeprowadzania badań i wydawania orzeczeń przewidzianych przepisami wykonawczymi do Kodeksu pracy.
6. Pracodawca, przed dopuszczeniem do pracy pracownika, który korzystał z urlopu dla poratowania zdrowia, może skierować go na kontrolne badania lekarskie. Art. 229 § 4 Kodeksu pracy i § 8 ust. 1 układu stosuje się odpowiednio.
7. Do okresu zatrudnienia uprawniającego do wystąpienia o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia wlicza się okres zatrudnienia w Państwowym Gospodarstwie Leśnym Lasy Państwowe.

## § 20.

1. Pracownik wykonujący prace w warunkach narażenia na zespół wibracyjny, po przepracowaniu 3 lat w tych warunkach – na swój wniosek, udokumentowany zaświadczeniem lekarza uprawnionego do przeprowadzania badań i wydawania orzeczeń lekarskich, zgodnie z przepisami rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 1996 r., Nr 69, poz. 332 z późn. zm.) – może otrzymać 21 dni dodatkowego urlopu na leczenie uzdrowiskowe, ukierunkowane na profilaktykę zachorowań na zespół wibracyjny. Urlop ten może być udzielony po przedłożeniu przez pracownika skierowania na to leczenie wystawionego przez lekarza ubezpieczenia zdrowotnego, potwierdzonego przez właściwy, ze względu na miejsce zamieszkania pracownika, oddział wojewódzki Narodowego Funduszu Zdrowia, z uwzględnieniem przepisów z ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2008 r., Nr 164, poz. 1027 z późn. zm.) oraz rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 7 lipca 2011 r. w sprawie kierowania na leczenie uzdrowiskowe albo rehabilitację uzdrowiskową (Dz. U. z 2011 r., Nr 142, poz. 835), z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Pracownikowi korzystającemu z leczenia uzdrowiskowego, o którym mowa w ust. 1, przysługuje od pracodawcy zwrot udokumentowanych kosztów, których ponoszenie przez pracownika przewiduje ustawa o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2008 r., Nr 164, poz. 1027 z późn. zm.).
3. Z leczenia uzdrowiskowego, na zasadach określonych w ust. 1 i 2, pracownik może korzystać nie częściej niż co dwa lata.
4. Pracodawca – na podstawie otrzymanego zaświadczenia od lekarza uprawnionego do przeprowadzania badań i wydawania orzeczeń przewidzianych przepisami rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 1996 r., Nr 69, poz. 332 z późn. zm.) – może skierować pracownika na leczenie uzdrowiskowe. Pracodawca, kierując pracownika na to

leczenie, udziela mu również 21 dni dodatkowego urlopu i pokrywa koszty tego leczenia. O ile jednak pracownik wcześniej przedłoży wniosek o przyznanie dodatkowego urlopu na leczenie uzdrowiskowe, o którym mowa w ust. 1, przysługują mu wówczas uprawnienia wynikające z treści ust 2.

5. Za okres dodatkowego urlopu na leczenie uzdrowiskowe, o którym mowa w ust. 1 i 4, pracownik otrzymuje wynagrodzenie obliczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

## **R O Z D Z I A Ł   V I I I**

### **E K W I W A L E N T   Z A   N A R Z Ę D Z I A**

#### **§ 21.**

1. Pracownik, który do wykonywania zadań używa własnej pilarki lub innych urządzeń mechanicznych, opartych na bazie pilarki, otrzymuje ekwiwalent pieniężny za używanie tych narzędzi. Przepisy art. 215 i 217 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.
2. Wysokość ekwiwalentu, o którym mowa w ust. 1 ustala się przy uwzględnieniu wartości narzędzi, warunków ich eksploatacji i okresu amortyzacji.

## **R O Z D Z I A Ł   I X**

### **U M U N D U R O W A N I E**

#### **§ 22.**

1. Pracownik Służby Parków Narodowych ma prawo do bezpłatnego umundurowania na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
2. Pracownik po przejściu na rentę lub emeryturę ma prawo do noszenia munduru wraz z dystynkcjami podczas specjalnych okazji. Pobrane umundurowanie nie podlega rozliczeniu.
3. Pracodawca raz na 10 lat może zakupić nowy mundur emerytowi lub renciście (marynarkę i spodnie lub spódnicę) na jego wniosek.

## ROZDZIAŁ X

### ZASADY I FORMY WYNAGRADZANIA

#### § 23.

Ustala się tabelę stanowisk, zaszeregowania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników, stanowiącą **załącznik Nr 2** do układu.

#### § 24.

1. Ustala się tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącą **załącznik Nr 3** do układu, z zastrzeżeniem, przepisów dotyczących minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.
2. Zmian tabeli, o której mowa w ust. 1, dokonuje się w trybie przewidzianym w § 35 ust. 1 układu.

#### § 25.

Dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych stosuje się następujące systemy wynagradzania:

- a) czasowy – pracownik otrzymuje wynagrodzenie według stałych stawek wynagradzania dla określonego czasu pracy,
- b) czasowo – premiowy – pracownik otrzymuje wynagrodzenie według stałych stawek wynagradzania dla określonego czasu pracy oraz premie za wykonanie określonych zadań,
- c) akordowy – stawki wynagrodzenia określa się wg ilości wykonanych jednostek produktu (usługi) w przyjętej jednostce czasu,
- d) czasowo – akordowy – pracownik otrzymuje wynagrodzenie według stawek wynagrodzenia dla określonego czasu aż do momentu osiągnięcia określonego poziomu efektywności, po przekroczeniu którego jest wynagradzany przy zastosowaniu systemu akordowego.



## **§ 26.**

1. Za czas przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi wynagrodzenie nie przysługuje, z zastrzeżeniem ust. 2-4.
2. Za czas przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi wynagrodzenie przysługuje pracownikowi zatrudnionemu przy pracach uzależnionych od tych warunków, jeżeli przestój został spowodowany:
  - a) temperaturą poniżej minus 20° C utrzymującą się w ciągu całego dnia pracy,
  - b) burzami śnieżnymi,
  - c) silnymi wichurami, deszczami lub gołoledzią.
3. Bezpośredni przełożony pracownika podejmuje decyzję o przerwaniu pracy w przypadkach określonych w ust. 2 i potwierdza liczbę godzin, w których wykonywanie pracy nie było możliwe.
4. Wynagrodzenie za czas przerw w pracy spowodowanych warunkami atmosferycznymi ustala się w wysokości stawki godzinowej za każdą godzinę przerwy w pracy.

## **§ 27.**

Zasady podziału środków finansowych na wynagrodzenia dla pracowników są ustalane i zmieniane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

# **R O Z D Z I A Ł   X I**

## **DODATEK ZA PRACĘ W WARUNKACH UCIAŻLIWYCH, SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA LUB NIEBEZPIECZNYCH**

## **§ 28.**

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za każdą godzinę pracy wykonywanej w warunkach uciążliwych, szkodliwych dla zdrowia lub niebezpiecznych w wysokości:
  - a) do 5% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia – dla I stopnia uciążliwości lub szkodliwości,
  - b) do 10% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia – dla II stopnia uciążliwości lub szkodliwości,

- c) do 15% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia - dla III stopnia uciążliwości lub szkodliwości,
  - d) do 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia - dla IV stopnia uciążliwości lub szkodliwości.
2. Szczegółowe zasady ustalania stopni uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia oraz prac niebezpiecznych, a także przyznawania dodatku za pracę wykonywaną w tych warunkach, określa **załącznik Nr 4**.
  3. Pracodawca ocenia uciążliwość lub szkodliwość warunków pracy na podstawie wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy oraz może na ich podstawie, w porozumieniu z organizacją zakładową, określić inne niż wymienione w załączniku Nr 4 prace, jako prace wykonywane w warunkach uciążliwych, szkodliwych dla zdrowia lub niebezpiecznych.
  4. Pracodawca jest zobowiązany do prowadzenia ewidencji stanowisk pracy, na których występują warunki uciążliwe, szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne, uprawniające pracownika do pobierania dodatku, o którym mowa w § 28 układu.

## **R O Z D Z I A Ł   X I I**

### **DODATKOWE WYNAGRODZENIE ROCZNE**

#### **§ 29.**

Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne, wypłacane na zasadach określonych w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 roku o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 1997 r., Nr 160 poz. 1080 z późn. zm.) – według brzmienia na dzień zawarcia niniejszego układu.

## **R O Z D Z I A Ł   X I I I**

### **FUNDUSZ PREMIOWY**

#### **§ 30.**

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się w Parkach Narodowych fundusz premiowy w wysokości co najmniej 5% wynagrodzeń zasadniczych z przeznaczeniem na premie motywacyjne dla pracowników.
2. Wysokość funduszu premiowego oraz zasady przyznawania i wypłacania premii określa zakładowy regulamin premiowania.

## **R O Z D Z I A Ł   X I V**

### **NAGRODY JUBILEUSZOWE**

#### **§ 31.**

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:
  - a) po 20 latach pracy – 75% miesięcznego wynagrodzenia,
  - b) po 25 latach pracy – 100% miesięcznego wynagrodzenia,
  - c) po 30 latach pracy – 150% miesięcznego wynagrodzenia,
  - d) po 35 latach pracy – 200% miesięcznego wynagrodzenia,
  - e) po 40 latach pracy – 300% miesięcznego wynagrodzenia,
  - f) po 45 latach pracy – 400% miesięcznego wynagrodzenia,
  - g) po 50 latach pracy – 500% miesięcznego wynagrodzenia.

Prawo do nagrody jubileuszowej przysługuje pracownikowi, którego staż pracy w Parkach Narodowych, gospodarstwach pomocniczych Parków Narodowych lub Krajowym Zarządzie Parków Narodowych wynosi łącznie co najmniej 10 lat, z zastrzeżeniem, iż warunkiem uzyskania nagrody jubileuszowej, o której mowa w punkcie g) powyżej jest dodatkowo osiągnięcie przez pracownika 50 letniego stażu pracy przed dniem, w którym nastąpiło spełnienie przez niego warunków do uzyskania świadczeń emerytalnych na zasadach ogólnych.

2. Przy ustalaniu okresów pracy wymaganych do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz okresy prowadzenia działalności gospodarczej, a także inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się tylko jeden z tych okresów, wybrany przez pracownika.
4. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
5. Pracownik jest zobowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
6. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody, lecz nie później niż przy wypłacie najbliższego wynagrodzenia miesięcznego.
7. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
8. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub na emeryturę – pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy – nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy, z zastrzeżeniem, iż postanowienie to nie dotyczy nagrody jubileuszowej, o której mowa w ust. 1 pkt. g) powyżej.
9. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów nie podlegających dotychczas wliczaniu, upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę – najwyższą.

10. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 9, ma okres zatrudnienia dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nabycia nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej – wypłaca się różnicę między kwotą nagrody wyższej, a kwotą nagrody niższej.
11. Postanowienia ust. 9 i 10 mają odpowiednio zastosowanie w razie, gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie, gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

## **R O Z D Z I A Ł   X V**

### **JEDNORAZOWA ODPRAWA PIENIĘŻNA**

#### **§ 32.**

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna, zwana dalej „odprawą”, w wysokości:
  - a) jednomiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli był zatrudniony krócej niż 10 lat,
  - b) dwumiesięcznego wynagrodzenia – po przepracowaniu co najmniej 10 lat,
  - c) trzymiesięcznego wynagrodzenia – po przepracowaniu co najmniej 15 lat,
  - d) sześciomiesięcznego wynagrodzenia – po przepracowaniu co najmniej 20 lat,z zastrzeżeniem, iż w przypadkach, o których mowa w punktach od b) do d) powyżej, prawo do odprawy przysługuje pracownikowi, którego staż pracy w Parkach Narodowych, gospodarstwach pomocniczych Parków Narodowych lub Krajowym Zarządzie Parków Narodowych wynosi łącznie co najmniej 5 lat. Powyższy warunek nie dotyczy sytuacji przejścia na rentę z powodu wypadku przy pracy.
2. Przy ustalaniu okresów pracy i innych okresów uprawniających do odprawy stosuje się § 33 ust. 2 i 3.

3. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
4. Pracownik, który otrzymał odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa.

## **R O Z D Z I A Ł   X V I**

### **DODATEK ZA WYSŁUGĘ LAT**

#### **§ 33.**

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy następny rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i więcej latach pracy.
2. Do okresów uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia oraz okresy prowadzenia działalności gospodarczej, a także inne okresy, jeżeli na mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, z zastrzeżeniem ust 3.
3. W wypadku, gdy praca w Parku Narodowym stanowi dodatkowe zatrudnienie, prawo do dodatku za wysługę lat ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Zaliczeniu do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają okresy zatrudnienia podstawowego.
4. Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
5. Dodatek za wysługę lat jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
  - a) począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
  - b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

## ROZDZIAŁ XVII

### WYNAGRODZENIE ZA CZAS NIEZDOLNOŚCI PRACOWNIKA DO PRACY Z POWODU CHOROBY

#### § 34.

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
  - a) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik ma prawo do:
    - 80% wynagrodzenia, jeżeli okres jego zatrudnienia wynosi mniej niż 15 lat,
    - 100% wynagrodzenia, jeżeli okres jego zatrudnienia wynosi co najmniej 15 lat;
  - b) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną w okresie od 34 dnia niezdolności do pracy włącznie, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia w okresie od 15 dnia niezdolności do pracy włącznie – pracownik otrzymuje od pracodawcy świadczenie uzupełniające w wysokości stanowiącej różnicę między kwotą odpowiadającą 100% wynagrodzenia a kwotą otrzymywanego na zasadach określonych w odrębnych przepisach zasiłku chorobowego, pod warunkiem, że okres jego zatrudnienia wynosi co najmniej 15 lat;
  - c) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim, przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów – w okresie wskazanym w ust. 1 lit. a) – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
2. Przy ustalaniu okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się § 32 ust. 3 oraz § 33 ust. 2 i 3 układu.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1:
  - a) nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego,
  - b) nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.

## **R O Z D Z I A Ł   X V I I I**

### **ZASADY WSPÓLDZIAŁANIA STRON UKŁADU**

#### **§ 35.**

1. Zmiany do układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych. Do protokołów dodatkowych stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu.
2. Z wnioskami o zmianę postanowień układu i wprowadzenie nowych jego postanowień strony układu występują w formie pisemnej.
3. Do negocjacji proponowanych zmian strony przystępują w ciągu 30 dni od dnia otrzymania wniosku, o którym mowa w ust. 2.

#### **§ 36.**

1. Treść postanowień układu wyjaśniają wspólnie jego strony w terminie 14 dni od dnia złożenia wniosku w tej sprawie.
2. W razie braku możliwości ustalenia wspólnego stanowiska w sprawie, o której mowa w ust. 1, wątpliwości rozstrzyga ośmioosobowa komisja powołana w połowie przez związek pracodawców, a w połowie przez organizacje związkowe.
3. Wątpliwości rozstrzygane są przez komisję bez zbędnej zwłoki, w terminie nie dłuższym niż 45 dni licząc od dnia upływu terminu, o którym mowa w ust. 1.
4. Pracodawca zobowiązany jest podawać do wiadomości pracownikom – w formie pisemnych ogłoszeń – wyjaśnienia, o których mowa w ust. 1 i 3 oraz przechowywać te wyjaśnienia.



### **§ 37.**

1. Koszty podróży służbowej członka zespołu negocjacyjnego ds. negocjacji ponadzakładowego układu zbiorowego pracy pokrywane są ze środków właściwego Parku Narodowego, z którego pochodzi przedstawiciel związku zawodowego, uczestniczący w negocjacjach, na zasadach określonych przepisami wydanymi przez Ministra właściwego do spraw pracy na podstawie art. 77<sup>5</sup> § 2 Kodeksu pracy.
2. Rozliczenie kosztów podróży służbowej następuje niezwłocznie po przedłożeniu właściwych dokumentów.

### **§ 38.**

1. Układ może być rozwiązany:
  - a) na podstawie zgodnego oświadczenia stron,
  - b) z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron.
2. Oświadczenie stron o rozwiązaniu układu oraz wypowiedzenie układu następuje w formie pisemnej, z tym, że okres wypowiedzenia, nie może być krótszy niż 6 miesięcy, licząc od ostatniego dnia miesiąca, w którym dokonano wypowiedzenia.

### **§ 39.**

1. Pracodawca, na pisemny wniosek organizacji zakładowej i za pisemną zgodą pracownika, jest zobowiązany pobierać z wynagrodzenia pracownika składkę związkową w zadeklarowanej przez niego wysokości i przekazywać ją niezwłocznie na rachunek bankowy wskazany przez organizację zakładową.
2. Przed podjęciem w Parku Narodowym decyzji dotyczących spraw zatrudnionych pracowników, należy zasięgnąć opinii organizacji zakładowej, chyba, że odrębne przepisy stanowią inaczej.
3. Regulamin pracy ustala pracodawca na zasadach określonych przepisami Kodeksu pracy, przy uwzględnieniu art. 30 ust. 4 i 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r., Nr 79, poz. 854, z późn. zm.).
4. W celu kontroli przestrzegania i realizacji postanowień układu pracodawca, na wniosek organizacji zakładowej, udziela jej informacji dotyczących spraw uregulowanych układem, a w szczególności:

- a) o wysokości i wykorzystaniu funduszu przeznaczonego na wynagrodzenia z podziałem tego funduszu na wynagrodzenia zasadnicze, premie, dodatki,
  - b) z zakresu BHP,
  - c) wynikających z zakresu kontroli przestrzegania prawa pracy z zachowaniem przepisów ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2002 r., Nr 101, poz. 926, z późn. zm.), ustawy z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 182, poz. 1228, z późn. zm.) oraz ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz. U. z 2003 r., Nr 153, poz. 1503, z późn. zm.).
5. W celu udoskonalenia systemu wzajemnej komunikacji, uczestnictwa i porozumienia się na wszystkich szczeblach, rozwoju wzajemnego zaufania pomiędzy pracodawcą a organizacjami związkowymi, pracodawca w umowie zawartej z organizacją zakładową zapewni w szczególności:
- a) nieodpłatne korzystanie z pomieszczenia biurowego wyposażonego w podstawowy sprzęt techniczny i aparat telefoniczny; w przypadku trudności lokalowych pomieszczenie biurowe może być wspólne dla wszystkich związków, pod warunkiem, że każdy z użytkowników będzie dysponował niezależnym zabezpieczeniem własnej dokumentacji,
  - b) nieodpłatne korzystanie z posiadanej sali konferencyjnej w celu przeprowadzenia spotkań związkowych,
  - c) pokrycie, w ramach posiadanych środków, kosztów podróży służbowej członków organizacji związkowej i zakładowej, biorących udział w posiedzeniach komisji i zespołów roboczych, związanych z działalnością organizacyjną danego Parku Narodowego.
6. Prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, na okres kadencji w zarządzie organizacji zakładowej przysługuje:
- a) częściowo jednemu pracownikowi w miesięcznym wymiarze godzin, stanowiącym iloczyn liczby członków organizacji zakładowej zatrudnionych w danym Parku Narodowym i współczynnika 1,25, gdy ich liczba jest mniejsza niż 150,
  - b) jednemu pracownikowi przy liczbie członków organizacji zakładowej zatrudnionych w danym Parku Narodowym od 150 do 400,

- c) dwóm pracownikom przy liczbie członków organizacji zakładowej zatrudnionych w danym Parku Narodowym od 401 do 1000,
  - d) kolejnemu pracownikowi w wymiarze 1 etatu za każdy rozpoczęty nowy 1000 członków organizacji zakładowej zatrudnionych w danym Parku Narodowym.
7. Dyrektor Parku Narodowego umożliwi przedstawicielowi organizacji związkowej przebywanie w pomieszczeniach danego Parku Narodowego.
8. Organizacja związkowa przedstawia związkowi pracodawców – na jego wniosek – następujące informacje:
- a) o liczbie jej członków,
  - b) o zmianach personalnych w jej władzach,
  - c) o zmianach organizacyjnych i strukturalnych organizacji związkowej.
9. Organizacja zakładowa przedstawia co kwartał – według stanu na ostatni dzień kwartału – w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, Dyrektorom właściwych Parków Narodowych informację o łącznej liczbie członków tej organizacji, w tym o liczbie pracowników lub osób wykonujących pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy.

## **R O Z D Z I A Ł   X I X**

### **POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

#### **§ 40.**

W sprawach nieuregulowanych w układzie mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych.

#### **§ 41.**

Układ zawarto na czas nieokreślony.

**§ 42.**

Układ wchodzi w życie z dniem zarejestrowania, z zastrzeżeniem iż § 18 układu wchodzi w życie z dniem 31 grudnia 2017 roku.

***Za Zarząd***

*Związku Pracodawców Polskich Parków Narodowych*

---

***Za Radę Krajową***

*Związku Leśników Polskich Parków Narodowych*

---

***Za Radę Krajowego Sekretariatu Zasobów Naturalnych Ochrony Środowiska i Leśnictwa  
Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”***

---

***Za Komisję Krajową***

*Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność 80”*

---

***Przewodniczący***

*Związku Zawodowego „Budowlani”*

---

## Załącznik nr 1

### Wykaz Parków Narodowych objętych układem

1. Babiogórski Park Narodowy z siedzibą w Zawoi, 34-222 Zawoja, Zawoja 1403.
2. Białowiecki Park Narodowy z siedzibą w Białowieży, 17-230 Białowieża, Park Pałacowy 11.
3. Biebrzański Park Narodowy z siedzibą w Osowcu Twierdzy, 19-110 Goniądz, Osowiec Twierdza 8.
4. Bieszczadzki Park Narodowy z siedzibą w Ustrzykach Górnych, 38-713 Lutowiska, Ustrzyki Górne nr 19.
5. Park Narodowy „Bory Tucholskie” z siedzibą w Charzykowach, 89-606 Charzykowy, ul. Długa 33.
6. Drawieński Park Narodowy z siedzibą w Drawnie, 73-220 Drawno, ul. Leśników 2.
7. Gorczański Park Narodowy z siedzibą w Porębie Wielkiej, 34-735 Niedźwiedź, Poręba Wielka 590.
8. Park Narodowy Gór Stołowych z siedzibą w Kudowie-Zdroju, 57-350 Kudowa Zdrój, ul. Słoneczna 31.
9. Kampinoski Park Narodowy z siedzibą w Izabelinie, 05-080 Izabelin, ul. Tetmajera 38.
10. Karkonoski Park Narodowy z siedzibą w Jeleniej Górze, 58-570 Jelenia Góra, ul. Chałubińskiego 23.
11. Magurski Park Narodowy z siedzibą w Krempnej, 38-232 Krempna, Krempna 59.
12. Narwiański Park Narodowy z siedzibą w Kurowie, 18-204 Kobylin Borzymy, Kurowo 10.
13. Ojcowski Park Narodowy z siedzibą w Ojcowie, 32-045 Sułoszowa, Ojców 9.
14. Pieniński Park Narodowy z siedzibą w Krościenku nad Dunajcem, 34-450 Krościenko, ul. Jagiellońska 107B.
15. Poleski Park Narodowy z siedzibą w Urszulinie, 22-234 Urszulin, ul. Lubelska 3A.
16. Roztoczański Park Narodowy z siedzibą w Zwierzyńcu, 22-470 Zwierzyniec, ul. Plażowa 2.
17. Słowiński Park Narodowy z siedzibą w Smołdzinie, 76-214 Smołdzino, ul. Bohaterów Warszawy 1A.
18. Świętokrzyski Park Narodowy z siedzibą w Bodzentynie, 26-010 Bodzentyn, ul. Suchedniowska 4.

19. Tatrzański Park Narodowy z siedzibą w Zakopanem, 34-500 Zakopane, Kuźnice 1.
20. Wielkopolski Park Narodowy z siedzibą w Jeziorach, 62-050 Mosina, Jeziory.
21. Wigierski Park Narodowy z siedzibą w Krzywem, 16-402 Suwałki, Krzywe 82.
22. Woliński Park Narodowy z siedzibą w Międzyzdrojach, 72-500 Międzyzdroje,  
ul. Niepodległości 3A.
23. Park Narodowy „Ujście Warty” z siedzibą w Chyrzynie, 69-113 Górzycy, Chyrzyno 1.

## Załącznik nr 2

Tabela stanowisk, zaszeregowania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Wymagania kwalifikacyjne	
			wykształcenie	liczba lat pracy
<b>SŁUŻBA PARKÓW NARODOWYCH</b>				
1.	dyrektor parku	XIX-XX	według odrębnych przepisów	
2.	zastępca dyrektora parku, główny księgowy	XVI-XIX		
3.	główny specjalista do spraw: – ochrony przyrody, – udostępniania parku, – edukacji	XIV-XVII		
4.	nadleśniczy, konserwator obrębu ochronnego	XIII-XVII		
5.	kierownik działu do spraw: – ochrony przyrody, – udostępniania parku, – edukacji	XIII-XVII		
6.	kierownik pracowni naukowo-edukacyjnej	XIII-XVII		
7.	kierownik zespołu do spraw: – ochrony przyrody, – udostępniania parku, – edukacji	XIII-XVI		
8.	kierownik ośrodka edukacyjno-muzealnego	XIII-XVI		
9.	kierownik ośrodka hodowli zwierząt, kierownik szkółki leśnej	XIII-XVI	według odrębnych przepisów	
10.	starszy specjalista do spraw: – ochrony przyrody, – udostępniania parku, – edukacji	XII-XV		
11.	komendant Straży Parku, leśniczy, konserwator obwodu ochronnego	XI-XV		
12.	specjalista do spraw: – ochrony przyrody, – udostępniania parku, – edukacji	XI-XV		
13.	kustosz	X-XIV	według odrębnych przepisów	
14.	adiunkt parku, adiunkt, asystent	X-XV	według odrębnych przepisów	

15.	zastępca komendanta Straży Parku, dowódca grupy terenowej Straży Parku	X-XIV	według odrębnych przepisów	
16.	podleśniczy	VIII-XII		
17.	starszy strażnik Straży Parku, starszy strażnik, referent techniczny	VIII-XII		
18.	strażnik Straży Parku	VII-XI		
19.	przewodnik turystyczny, strażnik	VI-XI		
<b>STANOWISKA POMOCNICZE</b>				
1.	główny specjalista	XIV – XVII	wyższe	4
2.	radca prawny	XIV – XVII	według odrębnych przepisów	
3.	zastępca głównego księgowego	XIII-XVI	według odrębnych przepisów	
4.	kierownik działu, kierownik zespołu	XIII - XVI	wyższe	3
5.	kierownik sekcji	XIII - XV	wyższe	2
			średnie	4
6.	starszy specjalista	XII - XV	wyższe	2
7.	kierownik zespołu magazynów	XII- X I V	średnie	3
8.	specjalista	XI - XIV	wyższe	1
9.	kierownik warsztatu	X - X I V	średnie	3
10.	starszy inspektor, starszy asystent, samodzielny księgowy	X - XIII	wyższe	1
			średnie	3
11.	zastępca kierownika warsztatu	IX - XII	wyższe	-
			średnie	1
12.	operator urządzeń elektronicznych	IX -XII	średnie	-
13.	kierownik magazynu, kierownik kotłowni	IX - XII	średnie	1
14.	starszy kasjer, starszy księgowy, starszy bibliotekarz	VIII - XIII	średnie	2
15.	samodzielny referent, księgowy, sekretarka, bibliotekarz	VIII - XII	średnie	1
16.	inspektor, starszy laborant, asystent	VIII - XI	średnie	2
17.	zaopatrzeniowiec	VIII - XI	średnie	-
18.	starszy referent, laborant, starszy magazynier, starsza maszynistka, kasjer	VIII - X	średnie	-
19.	referent, młodszy księgowy	VII - IX	średnie	-
20.	magazynier, starsza telefonistka, maszynistka, pomoc laboratoryjna, recepcjonistka	VII - VIII	średnie	-
21.	telefonistka	V - V I	podstawowe	-
<b>STANOWISKA ROBOTNICZE I OBSŁUGI</b>				
1.	drwal – motorniczy	IX - XII	podstawowe + kurs specjalistyczny	-
2.	kierowca autobusu	X - X I	według odrębnych przepisów	
3.	elektronik naprawy sprzętu	IX- X I	średnie techniczne	1



4.	kierowca samochodu ciężarowego, kierowca samochodu dostawczego (terenowego), kierowca samochodu terenowo-osobowego	IX- X I	według odrębnych przepisów	
5.	operator ciągników, maszyn i urządzeń leśnych, flisak, rybak jeziorny, starszy hodowca	VIII - XI	podstawowe + kurs specjalistyczny	-
6.	preparator w muzeum	VIII - XI	średnie	-
			zasadnicze	-
7.	drwal	VI - X I	podstawowe + kurs specjalistyczny	-
8.	wozak – zrywkarz	VIII - X	podstawowe + kurs specjalistyczny	-
9.	konserwator, rzemieślnik wykwalifikowany, ślusarz-spawacz, elektryk, stolarz, tapicer, szklarz, malarz, introligator, palacz c. o., monter instalacji sanitarnych i wodociągowych, blacharz, dekarz, murarz, cieśla	VIII - IX	zasadnicze	-
10.	mechanik naprawy maszyn i urządzeń leśnych oraz pojazdów samochodowych	VII - XI	zasadnicze	1
11.	kierowca samochodu osobowego	VII - IX	według odrębnych przepisów	
12.	wyłuszczarz, robotnik leśny	VII - VIII	podstawowe + kurs specjalistyczny	-
13.	szkółkarz, ogrodnik	VI - IX	podstawowe + kurs specjalistyczny	1
14.	operator urządzeń powielających, robotnik magazynowy, robotnik transportowy	VI - VIII	podstawowe	-
15.	robotnik melioracyjny, wozak, rybak hodowca, hodowca	V - VII	podstawowe + kurs specjalistyczny	-
16.	robotnik gospodarczy	V - VII	podstawowe	-
17.	portier, dozorca, woźny	IV - V	podstawowe	-
18.	sprzątaczką	III - V	podstawowe	-

### Załącznik nr 3

Tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego

Kategoria zaszeregowania	Stawka minimalna w złotych	Stawka maksymalna w złotych
1	2	3
I	1 100	2 100
II	1 100	2 100
III	1 100	2 100
IV	1 100	2 300
V	1 100	2 500
VI	1 150	2 700
VII	1 200	2 900
VIII	1 250	3 100
IX	1 300	3 300
X	1 350	3 500
XI	1 400	3 700
XII	1 450	3 900
XIII	1 600	4 100
XIV	1 900	4 300
XV	2 100	4 500
XVI	2 400	4 800
XVII	2 700	5 400
XVIII	3 000	6 000
XIX	3 500	7 000
XX	4 000	8 000

## **Załącznik nr 4**

### **Szczegółowe zasady ustalania stopni uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia oraz prac niebezpiecznych, a także przyznawania dodatku za pracę wykonywaną w takich warunkach**

- I. Do pierwszego stopnia uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia zalicza się prace wykonywane:
  1. w warunkach narażenia na działanie pyłów nie wywołujących zwłóknienia tkanki płucnej,
  2. w warunkach narażenia na działanie substancji toksycznych nie kumulujących się w organizmie,
  3. w pomieszczeniach zamkniętych, w których ze względów technologicznych utrzymuje się stale temperatura efektywna powyżej 25° C lub poniżej 10° C,
  4. w mokrym środowisku o względnej wilgotności powietrza przekraczającej 80%, w błocie lub w bezpośrednim kontakcie z wodą,
  5. w warunkach narażenia na promieniowanie ultrafioletowe lub podczerwone, np. spawanie, hartowanie.
  
- II. Do pierwszego stopnia uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia zalicza się także:
  1. prace kobiet i młodocianych przy ręcznym odnawianiu lasu, o ile wykonywanie tych prac nie jest sprzeczne z odrębnymi przepisami,
  2. palenie w kotłach co. opalanych węglem, koksem lub drewnem, o ile wymagane są uprawnienia do obsługi danego kotła,
  3. prace kierowcy wozu asenizacyjnego przy wywozie nieczystości,
  4. prace przy ręcznym załadunku i wyładunku towarów.
  
- III. Do drugiego stopnia uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia zalicza się prace wykonywane:
  1. w warunkach narażenia na działanie pyłów wywołujących zwłóknienie tkanki płucnej,
  2. w warunkach narażenia na działanie substancji toksycznych kumulujących się w organizmie,

3. w warunkach narażenia na hałas,
4. w warunkach narażenia na działanie miejscowych wibracji, np. używania ręcznych narzędzi pneumatycznych,
5. w warunkach nadmiernego obciążenia wysiłkiem fizycznym, co najmniej 2 000 kcal dla mężczyzn i 1.200 kcal dla kobiet lub wymagające wymuszonej pozycji ciała,
6. w pomieszczeniach specjalnych zagłębionych i półzagłębionych obwałowanych w warunkach niewłaściwej wentylacji i sztucznego oświetlenia,
7. przy załadunku i wyładunku opakowanych środków chemicznych, materiałów niebezpiecznych i żrących,
8. przy przecinaniu drewna piłą tarczową,
9. w tunelach foliowych,
10. przy mechanicznej zrywce drewna,
11. przy żurawiu zamontowanym na samochodzie, wykonywane w okresie jesienno-zimowym,
12. przy malowaniu i lakierowaniu ręcznym (oprócz farb ze związkami ołowiu),
13. przy ręcznym załadunku i wyładunku drewna,
14. przy zrębkowaniu drewna rębakami poruszonymi za pomocą ciągnika.

IV. Do trzeciego stopnia uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia zalicza się prace wykonywane:

1. w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące,
2. w wodzie i błocie (np. melioracje, prace na bindungach),
3. przy dezynfekcji i opryskiwaniu drewna insektycydami,
4. przy naprawie i czyszczeniu urządzeń, przewodów kanalizacyjnych i asenizacyjnych,
5. przy malowaniu i lakierowaniu natryskowym (oprócz farb ze związkami ołowiu),
6. w warunkach narażenia na działanie pól elektromagnetycznych wysokiej częstotliwości w zakresie od 0,1 do 300.000 MHz w strefie zagrożenia – radiostacje bazowe.

V. Do trzeciego stopnia uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia zalicza się również niebezpieczne prace:

1. na wysokości powyżej 2 m i w wykopach o głębokości poniżej 2 m, uznane za niebezpieczne w przepisach o bezpieczeństwie i higienie pracy,
2. przy wytwarzaniu, stosowaniu, magazynowaniu i transportowaniu gazów i materiałów wybuchowych,
3. wewnątrz zbiorników, aparatów, kanałów, studni, itp., których wykonywanie wymaga specjalnego zezwolenia,
4. przy urządzeniach elektroenergetycznych znajdujących się pod napięciem powyżej 220V, wykonywane zgodnie z przepisami o bezpieczeństwie i higienie pracy w energetyce,
5. przy załadunku i rozładunku paliw oraz ich transporcie,
6. w kontakcie z materiałem zakaźnym,
7. pod ziemią lub pod wodą,
8. przy dogaszaniu i dozorowaniu pożarzysk,
9. wykonywane przez operatora sprzętu ciężkiego,
10. przy załadunku i wyładunku drewna dłużycowego wciągarkami zamocowanymi na samochodach wywozowych,
11. przy zrywce konnej drewna.

VI. Do czwartego stopnia uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia zalicza się prace wykonywane w warunkach narażenia na działanie substancji chemicznych, stwarzających zagrożenie dla zdrowia lub życia oraz substancji i czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy, wymienionych w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 24 lipca 2012r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy (Dz. U. z dnia 3 sierpnia 2012r., Nr 890), w tym w szczególności prace wykonywane:

1. z benzydynam, alfa- i beta-naftyloaminą, chlorkiem winylu oraz innymi czynnikami o analogicznym jak te substancje działaniu, jeżeli zostanie to uznane przez instytut medycyny pracy,
  2. przy załadunku i wyładunku środków chemicznych luzem,
  3. przy stosowaniu chemicznych środków ochrony roślin, herbicydów oraz przy nawożeniu nawozami sztucznymi szkodliwymi dla zdrowia,
  4. na terenie skażonym po zabiegach chemicznych środkami szkodliwymi dla zdrowia, w okresie skażenia tymi środkami,
  5. przy malowaniu i lakierowaniu z użyciem farb zawierających związki ołowiu.
- VII. Do czwartego stopnia uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia zalicza się również prace wykonywane pilarką spalinową oraz bezpośredni udział w akcjach gaśniczych pożarów obszarów leśnych.
- VIII. Prace określone w pkt I ppkt 1 i 2 oraz w pkt III ppkt 1-3 uważa się za wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uzasadniających przyznanie dodatku, jeżeli w środowisku pracy przekroczone są najwyższe dopuszczalne stężenia i natężenia czynników szkodliwych dla zdrowia, określone w odrębnych przepisach lub w innych obowiązujących normach higieniczno-sanitarnych.
- IX. Podstawę przyznania dodatku za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia stanowią wyniki badań środowiskowych, przeprowadzonych przez jednostkę upoważnioną do tego rodzaju badań.
- X. W przypadku jednoczesnego występowania uprawnienia do dodatku z tytułu prac wykonywanych w różnych stopniach uciążliwości, szkodliwości dla zdrowia lub niebezpieczeństwa, stosuje się tylko jeden dodatek o najwyższej stawce.