

Lp.	Przepis ZUZP	Opis zagadnienia	Proponowana zmiana i ewentualne skutki operacyjne
1	2	3	4
6	<p>§ 18 ust. 3 i § 19 odpoczynek tygodniowy i odpoczynek pracownika po pracy</p>	<p>Zgodnie z § 18 ust. 3 pracownik zatrudniony w systemie równoważnego czasu pracy powinien korzystać co najmniej raz w tygodniu z 35 godzinnego nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 12 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego, który raz na trzy tygodnie przypada w niedzielę.</p> <p>Pracownikowi, o którym wyżej mowa, po okresie pracy, należy zapewnić okres odpoczynku, w którym pracownik jest wolny od pracy. Okres tego odpoczynku powinien wynosić tyle godzin ile trwała poprzedzająca praca, nie mniej jednak niż 12 godzin (§ 19).</p>	<p>usunięcie zapisów dotyczących odpoczynku tygodniowego oraz po pracy pracownika zatrudnionego w systemie równoważnego czasu pracy i wprowadzenie ogólnego przepisu, że pracownikowi przysługuje prawo do nieprzerwanego odpoczynku dobowego i odpoczynku tygodniowego w wymiarze i na zasadach określonych w art. 132 i art. 133 Kp.</p> <p>- modyfikacja przepisów w tym zakresie usprawni organizację pracy i pozwoli na wyeliminowanie wątpliwości interpretacyjnych przy stosowaniu powyższych regulacji</p>
7	<p>§ 20 okresy rozliczeniowe czasu pracy</p>	<p>W systemie równoważnego czasu pracy okresem rozliczeniowym jest miesiąc kalendarzowy. W szczególnie uzasadnionych przypadkach powyższy okres rozliczeniowy może być przedłużony do 3 miesięcy, a przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych może być przedłużony do 4 miesięcy.</p> <p>W razie nie wyrażenia zgody przez zakładową organizację związkową na ustalenie lub zmianę okresów rozliczeniowych czasu pracy, pracodawca może stosować 3 i 4 miesięczne okresy rozliczeniowe po uprzednim zawiadomieniu właściwego inspektora pracy.</p> <p>U pracodawcy mogą być stosowane różne okresy rozliczeniowe dla różnych grup pracowników.</p>	<p>doprecyzowanie zapisów dotyczących okresów rozliczeniowych czasu pracy</p>
8	<p>§ 22 ust. 5 przedstawianie związkom zawodowym informacji dot. rozliczenia godzin nadliczbowych</p>	<p>Przepis zobowiązuje pracodawcę do dokonywania bieżącej analizy zasadności stosowania pracy w godzinach nadliczbowych oraz do przedstawiania związkom zawodowym informacji dotyczących rozliczenia godzin przepracowanych ponad normy czasu pracy.</p>	<p>usunięcie zapisów dotyczących przedstawiania związkom zawodowym informacji w zakresie rozliczenia godzin przepracowanych ponad normy czasu pracy - katalog informacji niezbędnych do prowadzenia działalności znajduje się w ustawie o związkach zawodowych i nie zawiera powyższych informacji</p>
9	<p>§ 37 praca w zmianie przedłużonej na część dnia wolnego</p>	<p>Pracownikowi, który świadczył pracę w zmianie przedłużonej na część dnia wolnego od pracy wynikającego z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy, a któremu nie udzielono w zamian czasu wolnego od pracy, przysługuje normalne wynagrodzenie wraz z dodatkiem w wysokości 200% stawki godzinowej osobistego zaszergowania pracownika za każdą godzinę pracy, a za godziny pozostałe do uzupełnienia podstawowej normy dobowej wynoszącej 8 godzin, przysługuje wynagrodzenie jak za przestój.</p>	<p>usunięcie zapisów § 37, które w aktualnym brzmieniu Kp., po wejściu w życie przepisów o dobie pracowniczej i odpoczynku dobowym stały się w praktyce przepisem martwym i pracownicy nie otrzymują wynagrodzenia na jego podstawie</p>

Lp.	Przepis ZUZP	Opis zagadnienia	Proponowana zmiana i ewentualne skutki operacyjne
1	2	3	4
10	§ 46 odpowiedzialność materialna pracowników	Pracownik Spółki ponosi odpowiedzialność materialną na podstawie przepisów Kp. W § 46 Układu zostało określone odstępstwo od tych zasad na korzyść pracownika, wg którego odszkodowanie za szkodę wyrządzoną pracodawcy ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody. Na podstawie art. 119 Kp. maksymalna wysokość odszkodowania nie może być wyższa niż trzymiesięczne wynagrodzenie pracownika.	uzupełnienie zapisów § 46 - dopisanie ogólnej zasady, że pracownik Spółki ponosi odpowiedzialność materialną na podstawie przepisów Kp., z zachowaniem korzystnych dla pracownika postanowień dotyczących maksymalnej wysokości odszkodowania za szkodę wyrządzoną pracodawcy
11	§ 62 ust. 2 uzgadnianie planu urlopów z zakładowymi organizacjami związkowymi	W Spółce urlop wypoczynkowy udzielany jest pracownikowi zgodnie z planem urlopów uzgodnionym z zakładowymi organizacjami związkowymi.	usunięcie zapisów wg których urlop wypoczynkowy udzielany jest pracownikowi zgodnie z planem urlopów uzgodnionym z zakładowymi organizacjami związkowymi - Kp. nie przewiduje takiego wymogu, a regulacja może mieć negatywny odbiór w kontekście RODO
12	§ 65, załącznik nr 15 urlop dodatkowy dla pracowników zatrudnionych w punktach przeładunkowych	Pracownikom zatrudnionym w punktach przeładunkowych przy przeładunku rud metali, siarki, nawozów sztucznych, fosforytów, apatytów, azbestu oraz zboża przysługuje w każdym roku kalendarzowym dodatkowy urlop. Stanowiska, na których urlop przysługuje i jego wysokość określa załącznik nr 15.	usunięcie § 65 i załącznika nr 15 - od 2010 roku pracownicy Spółki nie wykorzystywali urlopu przysługującego na podstawie tego przepisu
13	Załącznik nr 2 Tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego	Tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, na podstawie której pracownikowi jest ustalane wynagrodzenie zasadnicze wynikające z jego kategorii zaszeręgowania i stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego (§ 27, 28)	propozycja modyfikacji Tabeli: w dotychczasowych 15 grupach wynagrodzenia zasadniczego zastąpienie 35 szczebli widełkami z ustalonymi minimalnymi i maksymalnymi stawkami w poszczególnych grupach wynagrodzenia - zmiana pozwoli na bardziej elastyczne kształtowanie poziomu wynagrodzenia zasadniczego pracowników i swobodnego dysponowania przez pracodawców środkami przeznaczonymi na podwyżki wynagrodzeń
14	Załącznik nr 1 cz II ust. 5 Zasady stosowania tabeli stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych i zaszeręgowania pracowników	Dla pracowników odbywających przygotowanie zawodowe ustala się wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze szczebla I grupy wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego dla stanowiska, na które pracownik odbywa przygotowanie zawodowe.	usunięcie ustępu 5 - w przypadku modyfikacji Tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego (zastąpienia 35 szczebli widełkami) regulacja ta będzie bezprzedmiotowa, decyzja o poziomie wynagrodzenia zasadniczego pracowników odbywających przygotowanie zawodowe będzie należała do pracodawcy