

Propozycje zmian do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej

Przepis	Obecne brzmienie	Proponowane brzmienie
Art. 2 ust. 5	1. Warunki zatrudnienia, zasady wynagradzania, wymagania kwalifikacyjne oraz inne uprawnienia i obowiązki pracowników działalności podstawowej określa załącznik Nr 9 do Układu, z zastrzeżeniem pkt 2. W sprawach pracowników działalności podstawowej, nie uregulowanych w Załączniku nr 9 do Układu [...]	Dodanie pkt. 3 w brzmieniu: „Do pracowników zatrudnionych na stanowisku pielęgniarki i starszej pielęgniarki w Domu Emeryta Wojskowego stosuje się przepisy dotyczące warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej (NSZZ Pracowników Wojska)
Art. 3	1. Układ określa ogólne warunki pracy – prawa i obowiązki pracodawcy oraz pracowników w czasie trwania stosunku pracy, zasady wynagradzania pracowników, jak również przyznawania im innych świadczeń pracowniczych. 2. W zakresie ustalonym Układem, postanowienia Układu mają zastosowanie do emerytów i rencistów – byłych pracowników wojskowych jednostek organizacyjnych sfery budżetowej, którzy przeszli na emeryturę lub rentę z jednostek objętych Układem.	Dodanie ust. 3 w brzmieniu: „W razie ogłoszenia mobilizacji, ogłoszenia stanu wojennego i w czasie wojny, postanowienia Układu stosuje się odpowiednio” (Inspektorat Wsparcia SZ)
Art. 4 pkt 7	„Zakładowym regulaminie premiowania” – rozumie się przez to regulamin premiowania opracowany przez pracodawcę, w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.	„Zakładowym regulaminie premiowania” – rozumie się przez to regulamin premiowania opracowany przez pracodawcę, w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi, a w przypadku, gdy u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe - po zasięgnięciu opinii przedstawiciela wybranego przez pracowników, w trybie przyjętym u tego pracodawcy” (Inspektorat Wsparcia SZ)
Art. 5 ust. 1	Podstawową formą nawiązania stosunku pracy jest umowa o pracę zawarta na czas nie określony	Podstawową formą nawiązania stosunku pracy jest umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. (ZPW „TARCZA” i ZZ „Militaria”.
Art. 5 ust. 2	Umowę o pracę na czas określony zawiera się w wypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy na okres do 12 miesięcy, chyba że strony zgodnie ustaliły inny czas trwania umowy.	Skreślenie tego przepisu (Inspektorat Wsparcia SZ)
Art. 6 ust. 1	Pracodawca ustala, w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi, system adaptacji zawodowej nowo przyjmowanych pracowników oraz zapewnia warunki sprawnego funkcjonowania systemu	Pracodawca ustala, w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi, system zatrudniania i adaptacji nowo przyjętych pracowników oraz zasady ich przeszerogowania i podnoszenia kwalifikacji zawodowych (NSZZ „Solidarność” Pracowników Cywilnych MON).
Art. 7 ust. 4	Pracownikowi przysługuje przerwa w pracy trwająca nie mniej niż 15 minut, wliczana do czasu pracy, określona w zakładowym regulaminie pracy.	Pracownikom przysługuje przerwa w pracy trwająca nie mniej niż 30 minut, wliczana do czasu pracy, określona w zakładowym regulaminie pracy (NSZZ „Solidarność” Pracowników Cywilnych MON) Pracownikom przysługuje przerwa w pracy trwająca nie mniej niż 15 minut, wliczana do czasu pracy, określona w zakładowym regulaminie pracy. Jeżeli

		<p>dobowy wymiar czasu pracy pracownika jest dłuższy niż 9 godzin - pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika jest dłuższy niż 16 godzin pracownik ma prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut (NSZZ Pracowników Wojska)</p>
Art. 7a i 7b	brak takich przepisów w obecnym PUZP	<p>Art. 7a</p> <p>1. Pracodawca może czasowo powierzyć pracownikowi zastępstwo na stanowisku nieobsadzonym lub obsadzonym, na którym pracownik lub żołnierz zawodowy czasowo nie wykonuje obowiązków lub zadań służbowych.</p> <p>2. Okres, o którym mowa w ust. 1, nie może być jednorazowo dłuższy niż 12 miesięcy kalendarzowych.</p> <p>Art. 7b</p> <p>Pracodawca może powierzyć pracownikowi wykonywanie dodatkowych czynności o charakterze stałym związanych z zabezpieczeniem jego funkcjonowania, wykraczających poza zakres jego obowiązków, jeżeli wykonywanie tych czynności:</p> <p>1) wynika z innych przepisów, w których nie określono prawa do wynagrodzenia albo nie określono jego wysokości, oraz</p> <p>2) nie zostało ujęte w zakresach obowiązków stanowisk występujących u pracodawcy, w tym stanowisk dla żołnierzy zawodowych.”</p> <p>(Inspektorat Wsparcia SZ)</p>
Art. 8	<p>1. Pracownikom szczególnie wyróżniającym się przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, mogą być udzielane przez pracodawcę nagrody i wyróżnienia, w tym dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze od 3 do 7 dni roboczych w roku kalendarzowym, w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.</p> <p>2. Nagrody i wyróżnienia, o których mowa w ust. 1, przyznaje pracodawca po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.</p> <p>3. Urlopy, o których mowa w ust. 1, dla pracowników – reprezentowanych przez związek zawodowy – przyznaje pracodawca po porozumieniu z zakładową organizacją związkową reprezentującą tych pracowników.</p> <p>4. Za czas urlopu, o którym mowa w ust. 1, pracownikowi przysługuje</p>	<p>1. Pracownikom szczególnie wyróżniającym się przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, mogą być udzielane przez pracodawcę nagrody i wyróżnienia, w tym dodatkowy urlop wypoczynkowy, w wymiarze do 10 dni roboczych w roku kalendarzowym, w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.</p> <p>4. [...] Urlop ten powinien być wykorzystany w okresie 3 miesięcy od jego przyznania, nie później jednak niż do końca roku kalendarzowego, w którym został udzielony. Urlop nie przechodzi na rok następny (NSZZ „Solidarność Pracowników Cywilnych MON)</p> <p>-----</p> <p>1. Pracownikom szczególnie wyróżniającym się przy wykonywaniu obowiązków służbowych, mogą być udzielane przez pracodawcę nagrody i</p>

	wynagrodzenie jak za urlop wypoczynkowy. Urlop ten powinien być wykorzystany w okresie 3 miesięcy od jego przyznania. 5. Za niewykorzystany urlop, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje ekwiwalent pieniężny.	wyróżnienia, w tym dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze od 3 do 12 dni roboczych w roku kalendarzowym, w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia 2. Nagrody i wyróżnienia, o których mowa w ust. 1, przyznaje pracodawca po uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową 3. Urlopy, o których mowa w ust. 1 przyznaje pracodawca po uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. (NSZZ Pracowników Wojska)
Art. 8a	brak takiego przepisu w obecnym PUZP	1. Pracownikowi w roku kalendarzowym przysługuje urlop zdrowotny w wymiarze: 1) 5 dni – po co najmniej 20 latach pracy, w tym 15 lat pracy w resorcie obrony narodowej; 2) 10 dni – po co najmniej 25 latach pracy, w tym 20 lat pracy w resorcie obrony narodowej; 3) 15 dni – po co najmniej 30 latach pracy, w tym 25 lat pracy w resorcie obrony narodowej; 2. Za czas urlopu, o którym mowa w ust. 1, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie jak za urlop wypoczynkowy. Urlop ten powinien być wykorzystany w danym roku kalendarzowym i nie przechodzi na rok następny. 3. Za niewykorzystany urlop, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje ekwiwalent pieniężny. (NSZZ „Solidarność” PC MON).
Art. 10 ust. 1 i 4	1. Wymiar dodatkowego urlopu wynosi: - 5 dni kalendarzowych przy I stopniu szkodliwości lub szczególnej uciążliwości, - 7 dni kalendarzowych przy II stopniu szkodliwości lub szczególnej uciążliwości, - 10 dni kalendarzowych przy III stopniu szkodliwości lub szczególnej uciążliwości. 4. Dodatkowy urlop musi być wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo i nie może być dzielony.	1. Wymiar dodatkowego urlopu wynosi: - 5 dni roboczych przy I stopniu szkodliwości lub szczególnej uciążliwości, - 7 dni roboczych przy II stopniu szkodliwości lub szczególnej uciążliwości, - 10 dni roboczych przy III stopniu szkodliwości lub szczególnej uciążliwości. 4. Dodatkowy urlop musi być wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo i może być dzielony. (NSZZ Pracowników Wojska).
Art. 11 ust. 3 pkt 1	Pomimo nie przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników, o których mowa w art. 9 Układu, w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie przekraczającym 3 miesięcy, czas pracy dla pracowników: 1) stale zatrudnionych w obiektach telekomunikacyjnych całkowicie zagłębionych, półzagłębionych obwałowanych i przykrytych ochronną	Pomimo nie przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników, o których mowa w art. 9 Układu, w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie przekraczającym 3 miesięcy, czas pracy dla pracowników: 1) stale zatrudnionych w obiektach telekomunikacyjnych całkowicie zagłębionych, półzagłębionych obwałowanych i przykrytych ochronną warstwą ziemi, pozbawionych światła dziennego i warunkach niewłaściwej

	warstwą ziemi, pozbawionych światła dziennego i warunkach niewłaściwej wentylacji oraz dla pracowników zatrudnionych w hamowniach lotniczych silników odrzutowych wynosi 6 godzin na dobę i przeciętnie 30 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.	wentylacji oraz dla pracowników zatrudnionych w hamowniach lotniczych silników odrzutowych oraz zatrudnionych w pomieszczeniach elektrowni awaryjnych całkowicie pozbawionych dostępu do światła dziennego i w warunkach wentylacji mechanicznej (nawiew wywiew) wynosi 6 godzin na dobę i przeciętnie 30 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. (NSZZ Pracowników Wojska)
Art. 14	1. Samodzielną komórką organizacyjną – najczęściej działem, wydziałem, samodzielną [...]	Zasady budowy struktur jednostek organizacyjnych określone są na podstawie decyzji Ministra Obrony Narodowej o budowie struktur w resorcie obrony narodowej (NSZZ Pracowników Wojska)
Art. 27 pkt 2	dotatku funkcyjnego – z uwzględnieniem postanowień: art. 28 pkt 3, art. 29 ust. 1, 2 i 4 oraz art. 33-35 Układu	dotatku funkcyjnego – z uwzględnieniem postanowień: art. 28 pkt 3, art. 29 ust. 1 i 2 oraz art. 33-35 Układu (Inspektorat Wsparcia SZ)
Art. 32 ust. 2	Postanowienie ust. 1 (przeszeregowanie tylko o 1 kategorię) nie dotyczy przypadków przeszerogowania pracowników w związku z: 1) awansowaniem pracownika na wyższe stanowisko z jednoczesnym powierzeniem mu pracy bardziej złożonej i odpowiedzialnej lub o większym zakresie. 2) upływem okresu próbnego 3) upływem okresu przyuczenia na dane stanowisko pracy	dodanie pkt 4 w brzmieniu: 4) podniesieniem przez pracownika kwalifikacji zawodowych przydatnych na zajmowanym stanowisku pracy. (NSZZ Pracowników Wojska)
Art. 35.	1. Pracownikowi, któremu na czas nieobecności osoby posiadającej uprawnienia do dodatku funkcyjnego powierzono zastępstwo, przysługuje dodatek w wysokości pobieranej przez osobę zastępowaną. 1a. Dodatek funkcyjny przysługuje również pracownikowi, który zastępuje żołnierza zawodowego pełniącego służbę na stanowisku kierowniczym. Dodatek ten przysługuje w minimalnej wysokości przewidzianej dla najniższej stawki dodatku funkcyjnego jaka przysługiwałaby pracownikowi na danym lub równorzędnym stanowisku kierowniczym zajmowanym przez żołnierza zawodowego. 2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 i 1a przysługuje w przypadku zastępstwa trwającego nieprzerwanie co najmniej 1 miesiąc lub 30 dni kalendarzowych. 3. Dodatek wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia: 1) dokonywanej po dniu, w którym pracownik nabył uprawnienie do dodatku – w wysokości proporcjonalnej, uzależnionej od pełnionego zastępstwa,	1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi, któremu pisemnie na okres co najmniej jednego miesiąca kalendarzowego lub 30 dni kalendarzowych, powierzono zastępstwo na stanowisku nieobsadzonym lub obsadzonym: 1) pracownika, o którym mowa w art. 33 ust. 1 – w wysokości dodatku funkcyjnego, jaki przysługuje na tym stanowisku lub zastępowanemu pracownikowi, albo 2) żołnierza zawodowego na stanowisku kierowniczym – w wysokości 360 zł. 2. Stanowiskiem kierowniczym żołnierza zawodowego jest równorzędne stanowisko pracownika, na którym pracownikowi przysługuje dodatek funkcyjny. 3. W przypadku powierzenia zastępstwa przez część miesiąca kalendarzowego, dodatek funkcyjny przysługuje w wysokości proporcjonalnej do okresu powierzonego zastępstwa. 4. W razie zbiegu uprawnień do dodatku funkcyjnego z dwóch lub więcej tytułów pracownikowi przysługuje jeden dodatek w najwyższej wysokości (Inspektorat Wsparcia SZ).

	<p>2) za dany miesiąc, jeżeli pracownikowi powierzono zastępstwo od 1 dnia tego miesiąca – w pełnej wysokości.</p> <p>4. W razie zbiegu uprawnień do dodatku z dwóch lub więcej tytułów pracownikowi przysługuje jeden dodatek w najwyższej wysokości.</p>	
Art. 36	<p>1. Pracodawca tworzy – w ramach środków na wynagrodzenia – fundusz premiowy. Decyzję o wysokości funduszu premiowego podejmuje pracodawca w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.</p> <p>2. Pracodawca w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi ustala w szczególności:</p> <p>1) kryteria dokonywania oceny realizacji przez pracowników zadań wymiernych i niewymiernych,</p> <p>2) wysokość premii przysługującej za pełne wykonanie zadań oraz zasady jej podwyższania, obniżania i pozbawiania,</p> <p>3) tryb podwyższania, obniżania, pozbawiania, uzgadniania i zatwierdzania premii indywidualnych oraz terminy ich wypłaty.</p> <p>3. Ustalenia, o których mowa w ust. 2, określa zakładowy regulamin premiowania.</p>	<p>1. Pracodawca tworzy – w ramach środków na wynagrodzenia – fundusz premiowy w wysokości do 10% planowanych wynagrodzeń zasadniczych.</p> <p>2. Decyzję o wysokości funduszu premiowego podejmuje pracodawca w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi z uwzględnieniem ust. 1.</p> <p>3. Fundusz, o którym mowa w ust. 1 może zostać zwiększony w przypadku przydzielenia pracodawcy dodatkowych środków na wynagrodzenia osobowe lub w związku z niepełną realizacją pozostałych składników wynagrodzenia.</p> <p>4. Pracownikowi, za pełne wykonywanie zadań określonych w zakresie obowiązków, przysługuje premia indywidualna w wysokości do 10% przyznanego mu wynagrodzenia zasadniczego.</p> <p>5. Premia indywidualna może zostać zwiększona kwotowo lub procentowo w ramach środków wynikających z oszczędności z realizacji lub zwiększenia funduszu wynagrodzeń.</p> <p>6. Pracodawca w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi ustala w szczególności tryb podwyższania, obniżania, pozbawiania oraz wysokość premii indywidualnych oraz terminy ich wypłaty.</p> <p>7. Ustalenia, o których mowa w ust. 6 określa zakładowy regulamin premiowania. (NSZZ Pracowników Wojska)</p> <p>-----</p> <p>1. Pracodawca tworzy – w ramach środków na wynagrodzenia – fundusz premiowy w wysokości 10% planowanych wynagrodzeń zasadniczych.</p> <p>2. Fundusz, o którym mowa w ust. 1 może zostać zwiększony w przypadku przydzielenia pracodawcy dodatkowych środków na wynagrodzenia osobowe lub w związku z niepełną realizacją pozostałych składników wynagrodzenia.</p> <p>3. Pracownikowi za pełne wykonanie zadań określonych w zakresie obowiązków przysługuje premia miesięczna w wysokości 10% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, w ramach tworzonego przez pracodawcę funduszu premiowego, z zastrzeżeniem ust. 4 i 5.</p> <p>4. Premię, o której mowa w ust. 3, obniża się w przypadku:</p> <p>a) niewykonania lub przyczynienia się do niewykonania w terminie przez innych pracowników zadań wynikających z zakresu obowiązków – o ... %;</p> <p>b) opuszczenia stanowiska pracy bez uprzedniego zezwolenia przełożonego – o ...%;</p>

		<p>c) nieprzestrzegania regulaminu pracy i ustalonego porządku pracy – o ... %, d) za każde nieusprawiedliwione spóźnienie się do pracy – o ... %; e) niewłaściwe zabezpieczenie po zakończeniu pracy dokumentów, narzędzi, materiałów i pomieszczeń – o ... %, f) braku porządku w miejscu pracy oraz braku troski o powierzony sprzęt, materiały i narzędzia – o ... %.</p> <p>5. Pracownika pozbawia się premii, o której mowa w ust. 3 w przypadku: a) stawienia się do pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu lub środków odurzających lub spożywania ich na terenie zakładu pracy; b) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy; c) udowodnienia zaboru lub próby zaboru mienia stanowiącego własność pracodawcy (ujęcie na tzw. „gorącym uczynku”); d) zwolnienia w trybie art. 52 Kodeksu pracy; e) odmówienia wykonania polecenia służbowego dotyczącego pracy wydanego przez przełożonego, o ile nie jest ono sprzeczne z przepisami prawa lub umowy o pracę; f) umyślnego nieprzestrzegania przepisów i zasad BHP i ppoż; g) nieprzestrzegania przepisów o ochronie tajemnicy służbowej lub o ochronie danych osobowych.</p> <p>6. Premia, o której mowa w ust. 3 może zostać zwiększona w przypadku zwiększeń funduszu premiowego, o którym mowa w ust. 2 lub w sytuacji powstania oszczędności w wyniku realizacji wypłat premii miesięcznych.</p> <p>7. Zwiększenie premii miesięcznej pracownikom w sytuacjach, o których mowa w ust. 6 następuje w trybie i na zasadach określonych w odrębnych porozumieniu opracowanym przez pracodawcę w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi (ZPW „TARCZA” i ZZ „Militaria”)</p> <p>-----</p> <p>1. W przypadku przydzielenia pracodawcy dodatkowych środków na wynagrodzenia osobowe lub w związku z niepełną realizacją posiadanych środków na wynagrodzenia, pracownikowi może być wypłacona premia. Zasady i tryb jej wypłaty określa każdorazowo porozumienie opracowane przez pracodawcę w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.</p> <p>2. Postanowienia wynikające z ust. 1 stosuje się w sytuacji, gdy u pracodawcy obowiązuje czasowy system płac (alternatywna propozycja brzmienia art. 36¹ ZPW „TARCZA” i ZZ „Militaria”)</p> <p>-----</p>
--	--	--

		<p>1. Pracodawca, w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, tworzy fundusz premiowy na poziomie 10% przysługujących w roku kalendarzowym wynagrodzeń zasadniczych.</p> <p>2. Pracownikowi, za pełne wykonanie zadań określonych w zakresie obowiązków, przysługuje miesięcznie premia indywidualna w wysokości 10% przysługującego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.</p> <p>3. Fundusz premiowy, o którym mowa w ust. 1, może zostać zwiększony w przypadkach, o których mowa w ust. 4.</p> <p>4. Premia, o której mowa w ust. 2, może zostać zwiększona pracownikowi kwotowo lub procentowo w przypadku:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) przydzielenia pracodawcy dodatkowych środków na wynagrodzenia; 2) niepełnej realizacji środków na wynagrodzenia. <p>5. Premię, o której mowa w ust. 2, obniża się pracownikowi w przypadku:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) nieusprawiedliwionego spóźnienia się do pracy – o%; 2) niezawiadomienia o zwolnieniu lekarskim nie później niż w drugim dniu trwania zwolnienia – o%; 3) <p>– przysługującej premii indywidualnej.</p> <p>6. Premii, o której mowa w ust. 2, pozbawia się pracownika w przypadku:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) stawienia się do pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu lub środków odurzających lub spożywania ich na terenie zakładu pracy, bądź w czasie pracy; 2) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy; 3) <p>7. Pracodawca, w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi, ustala:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) zasady zwiększania premii indywidualnej, o której mowa w ust. 4; 2) tryb zwiększania premii indywidualnej oraz jej obniżania i pozbawiania; 3) termin wypłaty premii indywidualnej. <p>8. Ustalenia, o których mowa w ust. 7, określa zakładowy regulamin premiowania.</p> <p>9. W przypadku, gdy u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, ustalenia, o których mowa w ust. 7, określa pracodawca - po zasięgnięciu opinii przedstawiciela wybranego przez pracowników, w trybie przyjętym u tego pracodawcy (Inspektorat Wsparcia SZ).</p>
Art. 37 ust. 2	2. Dodatek za wystugę lat zwiększa się po przepracowaniu przez	2. Dodatek za wystugę lat zwiększa się po przepracowaniu przez pracownika:

i 6	<p>pracownika:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 25 lat – o 5%, 2) 30 lat – o 10%, 3) 35 lat – o 15%, 4) 40 lat – o 20%, 5) 45 lat – o 25% <p>- najniższego wynagrodzenia</p> <p>Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie. Dodatek ten przysługuje również za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby, bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za dni przebywania na urlopie macierzyńskim oraz dni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) 25 lat – o 5%, 2) 30 lat – o 10%, 3) 35 lat – o 15%, 4) 40 lat – o 20%, 5) 45 lat – o 30% (obecnie o 25%), 6) 50 lat i więcej – o 50% (obecnie nie ma pkt. 6), <p>- najniższego wynagrodzenia. (NSZZ „Solidarność” Pracowników Cywilnych MON)</p> <p>-----</p> <p>2. Dodatek za wysługę lat zwiększa się po przepracowaniu przez pracownika:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 25 lat – o 10%, 2) 30 lat – o 15%, 3) 35 lat – o 20%, 4) 40 lat – o 25%, 5) 45 lat – o 30% 6) 50 lat - o 35 % <p>- najniższego wynagrodzenia.</p> <p>6. Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie. Dodatek ten przysługuje również za:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego, - dni przebywania na urlopach związanych z urodzeniem i wychowaniem dziecka, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego (NSZZ Pracowników Wojska). <p>-----</p> <p>2. Dodatek za wysługę lat zwiększa się po przepracowaniu przez pracownika:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 20 lat – o 5% 2) 25 lat – o 10%, 3) 30 lat – o 15%, 4) 35 lat – o 20%, 5) 40 lat – o 25%, 6) 45 lat – o 30%, 7) 50 lat – o 35% <p>- najniższego wynagrodzenia”. (ZPW „TARCZA” i ZZ „Militaria”)</p>
Art. 45	W ramach środków na wynagrodzenia pracodawca w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi może tworzyć fundusz	1. Corocznie u pracodawcy tworzy się fundusz nagród w wysokości 1% sumy wynagrodzeń zasadniczych – z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników.

	nagród w wysokości do 3% wynagrodzeń osobowych – z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników Niezależnie od funduszu, o którym mowa w ust. 1, Minister Obrony Narodowej tworzy celowy fundusz nagród w wysokości do 0,025% limitu wynagrodzeń osobowych pracowników objętych Układem z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej. Fundusz ten pozostaje w dyspozycji Ministra Obrony Narodowej.	Środki na ten cel zabezpieczane są w trybie analogicznym jak w przypadku finansowania pozostałych należności pracowników. 2. Niezależnie od funduszu, o którym mowa w ust. 1, Minister Obrony Narodowej tworzy celowy fundusz nagród w wysokości 0,1% limitu wynagrodzeń osobowych pracowników objętych Układem, z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej. Fundusz ten pozostaje w dyspozycji Ministra Obrony Narodowej. (ZPW „TARCZA” i ZZ „Militaria”)
Art. 46 ust. 1	Pracownikowi przysługuje, z zastrzeżeniem ust. 2, nagroda jubileuszowa w wysokości: 1) po 15 latach pracy 50%, 2) po 20 latach pracy 100%, 3) po 25 latach pracy 150%, 4) po 30 latach pracy 200%, 5) po 35 latach pracy 300%, 6) po 40 latach pracy 400%, 7) po 45 latach pracy 500%, 8) po 50 latach pracy 500%	Pracownikowi przysługuje, z zastrzeżeniem ust. 2, nagroda jubileuszowa w wysokości: 1) po 15 latach pracy 50%, 2) po 20 latach pracy 100%, 3) po 25 latach pracy 150%, 4) po 30 latach pracy 200%, 5) po 35 latach pracy 300%, 6) po 40 latach pracy 400%, 7) po 45 latach pracy 600% (obecnie 500%), 8) po 50 latach pracy i więcej 800% (obecnie 500%). - wynagrodzenia miesięcznego obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. (NSZZ „Solidarność” Pracowników Cywilnych MON) ----- Pracownikowi przysługuje, z zastrzeżeniem ust. 2, nagroda jubileuszowa w wysokości: 1) po 15 latach pracy 75%, 2) po 20 latach pracy 125%, 3) po 25 latach pracy 175%, 4) po 30 latach pracy 225%, 5) po 35 latach pracy 325%, 6) po 40 latach pracy 425%, 7) po 45 latach pracy 525%, 8) po 50 latach pracy 550% – wynagrodzenia miesięcznego obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. (NSZZ Pracowników Wojska)
Art.. 48 ust.	1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z	1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu

1	<p>tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli był zatrudniony krócej niż 15 lat pracy, 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 15 latach pracy, 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 20 latach pracy, 4) czteromiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 25 latach pracy, 5) pięciomiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 30 latach pracy, 6) sześciomiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 35 latach pracy 	<p>niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli był zatrudniony krócej niż 15 lat pracy, 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 15 latach pracy, 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 20 latach pracy, 4) czteromiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 25 latach pracy, 5) pięciomiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 30 latach pracy, 6) sześciomiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 35 latach pracy 7) siedmiomiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 40 latach pracy, 8) ośmiomiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 50 latach pracy i więcej (NSZZ „Solidarność” Pracowników Cywilnych MON) <p>---</p> <ol style="list-style-type: none"> 8) ośmiomiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 45 latach pracy, natomiast dotychczasową treść pkt 8) oznaczyć jako 9) (ZPW „TARCZA” i ZZ „Militaria”)
Art. 48a ust. 1	<p>Pracownikowi, który osiągnął wiek co najmniej 55 lat kobieta i 60 lat mężczyzna w roku kalendarzowym, w którym został rozwiązany z nim stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników – niezależnie od świadczeń przewidzianych w odrębnych przepisach – z zastrzeżeniem ust. 2 i 4, przysługuje jednorazowe świadczenie pieniężne, zwane dalej „świadczeniem”, w wysokości:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 25 latach pracy, w tym 15 lat pracy w resorcie obrony narodowej; 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 30 latach pracy, w tym 20 lat pracy w resorcie obrony narodowej; 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 35 latach pracy, w tym 25 lat pracy w resorcie obrony narodowej. 	<p>Pracownikowi, który osiągnął lub osiągnie wiek co najmniej 55 lat kobieta i 60 lat mężczyzna w roku kalendarzowym, w którym został rozwiązany z nim stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników – niezależnie od świadczeń przewidzianych w odrębnych przepisach – z zastrzeżeniem ust. 2 i 4, przysługuje jednorazowe świadczenie pieniężne, zwane dalej „świadczeniem”, w wysokości:</p> <ol style="list-style-type: none"> 4) jednomiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 25 latach pracy, w tym 15 lat pracy w resorcie obrony narodowej; 5) dwumiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 30 latach pracy, w tym 20 lat pracy w resorcie obrony narodowej; 6) trzymiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 35 latach pracy, w tym 25 lat pracy w resorcie obrony narodowej. (Inspektorat Wsparcia SZ).
Art. 49a	Brak przepisu w obowiązującym PUZP	<p>1. Pracownikowi, któremu w trybie określonym:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) w art. 7a Układu, powierzono zastępstwo na okres co najmniej jednego miesiąca kalendarzowego lub 30 dni kalendarzowych, przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 10% najniższego wynagrodzenia miesięcznie; 2) w art. 7b Układu, powierzono wykonywanie dodatkowych czynności,

		<p>przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 5% najniższego wynagrodzenia miesięcznie.</p> <p>2. W przypadku powierzenia przez część miesiąca kalendarzowego, zastępstwa lub wykonywania dodatkowych czynności, dodatkowe wynagrodzenie przysługuje w wysokości proporcjonalnej do czasu ich wykonywania. W celu obliczenia dodatkowego wynagrodzenia za część miesiąca kalendarzowego, określoną ust. 1 miesięczną wysokość dodatkowego wynagrodzenia dzieli się przez 30 i otrzymaną kwotę mnoży przez liczbę dni, w których pracownikowi powierzono zastępstwo lub wykonywanie dodatkowych czynności.</p> <p>3. Dodatkowe wynagrodzenie:</p> <p>1) wypłaca się w okresach miesięcznych z dołu, nie później niż do dziesiątego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu kalendarzowym, w którym pracownik spełnił warunki uzasadniające jego przyznanie;</p> <p>2) finansowane jest ze środków na wynagrodzenia bezosobowe. (Inspektorat Wsparcia SZ)</p>
Art. 56	Szczegółowe warunki i tryb oddawania w najem lokali mieszkalnych pracownikom objętym Układem oraz zwalniania tych lokali określają odrębne przepisy.	<p>1. Pracownikowi objętego Układem nieposiadającemu tytułu prawnego do innego lokalu mieszkalnego lub budynku mieszkalnego jednorodzinnego oraz którego sytuacja życiowa uniemożliwia zaspokojenia potrzeb mieszkaniowych, Dyrektor Oddziału Regionalnego Agencji Mienia Wojskowego może wynająć lokal mieszkalny będący w dyspozycji Agencji Mienia Wojskowego.</p> <p>2. Do osób, o których mowa w ust. 1 stosuje się odpowiednio przepisy o najmie lokali mieszkalnych. (NSZZ Pracowników Wojska)</p> <p>---</p> <p>Dodanie nowego art. 56¹ w brzmieniu: Do czasu przydzielenia lokalu mieszkalnego, o którym mowa w art. 56, pracownikowi przysługuje dopłata na wynajęcie mieszkania w kwocie 1.000 zł miesięcznie. (ZPW „TARCZA” i ZZ „Militaria”).</p>
Art. 58 ¹	Brak przepisu w obowiązującym PUZP	<p>Dodanie nowego art. 58¹ w brzmieniu:</p> <p>1. Do pracowników stosuje się przepisy ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, zwanej dalej „ustawą”, z zastrzeżeniem ust. 2-3.</p> <p>2. Tworzenie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych przez pracodawców odbywa się w drodze dokonywania corocznego odpisu</p>

		<p>podstawowego, o którym mowa w ustawie w wysokości 50% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą.</p> <p>3. Wysokość odpisu podstawowego, o którym mowa w ust. 1 zwiększa się o 12,5% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 2, na każdego emeryta i rencistę uprawnionego do tej opieki. (ZPW „TARCZA” i ZZ „Militaria”)</p>
Art. 58 ²	Brak przepisu w obowiązującym PUZP	<p>Dodanie nowego art. 58² w brzmieniu:</p> <p>1. Pracownikowi z tytułu pełnienia funkcji nieetatowych wynikających z odrębnych przepisów przyznaje się dodatek w wysokości 5-15% kwoty minimalnego wynagrodzenia, w zależności od charakteru, złożoności i zakresu obowiązków związanych z daną funkcją nieetatową.¹</p> <p>2. Funkcjami nieetatowymi są powierzane pracownikowi zadania o charakterze dodatkowym, wykonywane poza zakresem zasadniczych obowiązków wynikających z zajmowanego stanowiska pracy na podstawie przepisów ustaw, rozporządzeń i decyzji Ministra Obrony Narodowej – w drodze decyzji (rozkazu) pracodawcy.²</p> <p>3. W razie zbiegu uprawnień do dodatku z tytułu dwóch lub więcej pełnionych funkcji, pracownikowi przysługują wszystkie dodatki.</p> <p>4. Wypłaty dodatków nie obciążają osobowego funduszu wynagrodzeń. (ZPW „TARCZA” i ZZ „Militaria”)</p>
Art. 58 ³	Brak przepisu w obowiązującym PUZP	<p>Dodanie nowego art. 58³ w brzmieniu:</p> <p>1. Do pracowników stosuje się przepisy ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej, zwanej dalej „ustawą o dwr”, z zastrzeżeniem ust. 2.</p> <p>2. Ilekroć w ustawie o dwr użyte jest określenie „przepracowanie” odnosi się to do okresu pozostawania w zatrudnieniu u danego pracodawcy w roku kalendarzowym, za którym przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne. (ZPW „TARCZA” i ZZ „Militaria”)</p>
Art. 64	1. Współdziałanie, o którym mowa w art. 63 Układu, w szczególności:[...]	W zakresie współpracy i współdziałania Pełnomocnik proceduje niezwłocznie prośby i wnioski zgłoszone przez przedstawicieli organizacji związkowych, lecz

¹ Przewiduje się, że wysokość tego dodatku będzie uzależniona od charakteru, złożoności i zakresu obowiązków związanych z daną funkcją nieetatową i zostanie doprecyzowana przez Strony w trakcie dalszych prac w tym zakresie.

² Przewiduje się zamieścić w Układzie wykaz tych nieetatowych funkcji z powołaniem na podstawę prawną, w oparciu o którą ta funkcja jest w zakładach pracy pełniona.

		nie dłużej niż w terminie 14 dni od daty ich zgłoszenia (nadania). Pełnomocnik w cyklu rocznym aktualizuje i wydaje w porozumieniu z organizacjami związkowymi „Wytyczne ogólne w sprawie współdziałania wszystkich pracodawców z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi na terenie, obszarze podległym, zarządzanym przez Ministra Obrony Narodowej. (NSZZ „Solidarność” Pracowników Cywilnych MON)
Art. 72 ust. 1	1. Szefowie i dowódcy wojskowych jednostek organizacyjnych sfery budżetowej zapewniają, w miarę możliwości, instancjom ponadzakładowym Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Pracowników wojska oraz Sekcji Krajowej Pracowników Cywilnych Ministerstwa Obrony Narodowej odpowiednie warunki do wypełniania ich statutowych zadań, w szczególności poprzez: 1) udzielanie pomocy w organizowaniu związkowych konferencji, narad i szkoleń, 2) udzielanie niezbędnej pomocy technicznej i organizacyjnej, udostępnianie ...środków transportowych, 3) umożliwienie korzystania z odpowiednich lokali wraz z wyposażeniem technicznym.	1. Szefowie i dowódcy wojskowych jednostek organizacyjnych sfery budżetowej zapewniają, w miarę możliwości, instancjom ponadzakładowym organizacji związkowych będących stroną Układu odpowiednie warunki do wypełniania ich statutowych zadań, w szczególności poprzez: 1) udzielanie pomocy w organizowaniu związkowych konferencji, narad i szkoleń, 2) udzielanie niezbędnej pomocy technicznej i organizacyjnej, udostępnianie ...środków transportowych, 3) umożliwienie korzystania z odpowiednich lokali wraz z wyposażeniem technicznym. (ZPW „TARCZA” i ZZ „Militaria”)
Art. 76 ust. 2	W razie braku możliwości ustalenia wspólnego stanowiska, o którym mowa w ust. 1, wątpliwości rozstrzyga dwunastoosobowa komisja powołana w połowie przez Ministra Obrony Narodowej, a w połowie przez Zarząd Główny Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Pracowników Wojska, Komisję Krajową Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” i Krajową Radę Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Poligraficznego. W sprawach wątpliwych komisja rozstrzyga spór bez zbędnej zwłoki, w terminie nie dłuższym niż trzy miesiące.	Wspólne interpretacje stron o których mowa w ust. 1, wymagają formy pisemnej i podlegają wpisaniu do rejestru interpretacji prowadzonego przez Pełnomocnika Ministra oraz upowszechnieniu. (ZPW „TARCZA” i ZZ „Militaria”)
Art. 81 ust. 1	Układ zawiera się na czas nie określony.	Układ zawiera się na czas nieokreślony. (NSZZ Pracowników Wojska)
		Wprowadzenie do Układu zapisu o dodatku mobilizacyjnym tytułem nadania pracowniczego przydziału mobilizacyjnego. (NSZZ „Solidarność PC MON)
		Wprowadzenie do Układu zapisu, że „Pracownik zobowiązany jest do dbałości o zachowanie właściwej kondycji fizycznej w duchu populacyjnej profilaktyki zdrowego i odpowiedzialnego trybu życia zawodowego”. (NSZZ „Solidarność PC MON)