

**Dz.U. 1985 nr 32 poz. 141****<sup>1</sup>USTAWA  
z dnia 10 lipca 1985 r.****o rocznych nagrodach z zakładowego funduszu nagród w państwowych jednostkach organizacyjnych nie będących przedsiębiorstwami państwowymi****Art. 1.**

1. Ustawa określa zasady wypłaty rocznej nagrody z zakładowego funduszu nagród pracownikom państwowych jednostek organizacyjnych nie będących przedsiębiorstwami państwowymi, zwanych dalej "zakładami pracy".<sup>2</sup>
3. Rada Ministrów, w drodze rozporządzenia, może objąć przepisami tej ustawy inne uspołecznione zakłady pracy, nie będące państwowymi jednostkami organizacyjnymi, w których pracownicy mają prawo do rocznej nagrody z zakładowego funduszu nagród.

**Art. 2.**

1. Roczna nagrodę z zakładowego funduszu nagród, zwaną dalej "nagrodą", ustala się w wysokości 8,5% sumy wynagrodzeń otrzymanych przez pracownika z tytułu stosunku pracy w ciągu roku, za który jest przyznawana nagroda, z uwzględnieniem składników wynagrodzeń określonych w art. 10.
2. Nagroda obciąża koszty (wydatki) zakładu pracy.

**Art. 3.**

1. Pracownik nabywa prawo do nagrody w następującej wysokości:
  - 1) 50% nagrody - po przepracowaniu roku,
  - 2) 75% nagrody - po przepracowaniu dwu lat,
  - 3) 100% nagrody - po przepracowaniu co najmniej trzech lat.
2. Absolwentom szkół zawodowych, szkół średnich ogólnokształcących i wyższych, którzy po ukończeniu tych szkół po raz pierwszy podejmują pracę w zakładzie pracy, okres nauki w tych szkołach wlicza się do okresu pracy, od którego jest uzależniona wysokość nagrody.
3. Osobom, które po uzyskaniu uprawnień do świadczeń emerytalnych lub rentowych podjęły pracę zawodową, okres zatrudnienia przed nabyciem uprawnień do tych świadczeń zalicza się do okresu pracy, o którym mowa w ust. 1.

**Art. 4.**

1. Nagrodę w pełnej wysokości przyznaje się za nienaganną i sumienną pracę oraz rzetelne wykonywanie obowiązków pracowniczych w okresie całego roku kalendarzowego, za który jest przyznawana nagroda.
2. Zmniejszenie nagrody następuje:

- 1) za zawinione przez pracownika naruszenie obowiązków pracowniczych,
- 2) za nie usprawiedliwioną nieobecność w pracy:
  - a) o 20% za jeden dzień nieobecności,
  - b) o 50% za dwa dni nieobecności.
3. Pracownik traci prawo do nagrody w przypadku:
  - 1) wyrządzenia szkody zakładowi pracy ze swojej winy,
  - 2) zagarnięcia mienia zakładu pracy,
  - 3) nie usprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa dni,
  - 4) nieuzasadnionego przerwania pracy,
  - 5) przystąpienia do pracy w stanie nietrzeźwym, spożywanie alkoholu w zakładzie pracy lub innego naruszania ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U. Nr 35, poz. 230 i z 1984 r. Nr 34, poz. 184) albo naruszania obowiązujących w zakładzie pracy zakazów wynikających z tej ustawy.
4. Kierownik zakładu pracy może z własnej inicjatywy lub na wniosek przedstawicielstwa załogi określić zasady zmniejszenia nagrody z powodu naruszenia obowiązków pracowniczych, o których mowa w ust. 2 pkt. 1, w zakładowym regulaminie wypłaty nagród.

#### **Art. 5.**

1. Nagroda przysługuje pracownikowi po przepracowaniu w jednym zakładzie pracy całego roku.
2. Pracownik spełnia warunek, o którym mowa w ust. 1, także wówczas, gdy rozpoczął pracę nie później niż w ciągu pierwszych 14 dni tego roku.

#### **Art. 6.**

1. Nagroda przysługuje pracownikowi mimo nieprzepracowania w jednym zakładzie pracy całego roku, jeżeli został zatrudniony w wyniku:
  - 1) przeniesienia służbowego, powołania, wyboru lub zalecenia jednostki nadrzędnej,
  - 2) porozumienia zakładów pracy, jeżeli przerwa w pracy związana ze zmianą zatrudnienia nie trwała dłużej niż 10 dni,
  - 3) zwolnienia z czynnej służby wojskowej albo po spełnieniu obowiązku zastępczej służby poborowych,
  - 4) powrotu do zakładu pracy z urlopu wychowawczego lub urlopu bezpłatnego, udzielonego pracownikom opiekującym się małymi dziećmi,
  - 5) likwidacji poprzedniego zakładu pracy,
  - 6) reorganizacji połączonej z likwidacją komórki organizacyjnej (stanowiska pracy), w której pracownik był zatrudniony, lub zmniejszenia zatrudnienia, jeżeli zakład pracy nie ma możliwości dalszego zatrudniania pracownika zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami.
2. Nagroda przysługuje pracownikowi mimo nieprzepracowania w jednym zakładzie pracy całego roku, jeżeli odszedł z zakładu pracy w wyniku:
  - 1) przeniesienia służbowego, powołania, wyboru lub zalecenia jednostki nadrzędnej,
  - 2) porozumienia zakładów pracy,
  - 3) powołania do czynnej służby wojskowej albo do spełnienia obowiązku zastępczej służby poborowych,

- 4) udzielenia urlopu wychowawczego lub urlopu bezpłatnego pracownikom opiekującym się małymi dziećmi,
  - 5) likwidacji zakładu pracy,
  - 6) reorganizacji połączonej z likwidacją komórki organizacyjnej (stanowiska pracy), w której pracownik był zatrudniony, lub zmniejszenia zatrudnienia, jeżeli zakład pracy nie ma możliwości dalszego zatrudniania pracownika zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami,
  - 7) przejścia na emeryturę, rentę inwalidzką lub świadczenia rehabilitacyjne,
  - 8) rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez zakład pracy,
  - 9) rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron lub rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony z upływem czasu, na który została zawarta,
  - 10) rozwiązania przez zakład pracy umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn nie zawinionych przez pracownika.
3. Warunkiem przyznania nagrody w przypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 2 oraz ust. 2 pkt 2, 8 i 9, jest przepracowanie w zakładzie pracy wypłacającym nagrodę co najmniej 6 miesięcy.
  4. Wysokość nagrody przysługującej za okres, o którym mowa w ust. 1 i 2 ustala się proporcjonalnie do okresu pracy przepracowanego w zakładzie pracy wypłacającym nagrodę.
  5. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych, w drodze rozporządzenia, może określać inne przypadki i warunki niż określone w ust. 1-3, w których nagroda przysługuje pracownikowi mimo nieprzepracowania w jednym zakładzie pracy całego roku.

#### **Art. 7.**

1. Pracownik sezonowy ma prawo do nagrody, jeżeli przepracował w jednym zakładzie pracy cały sezon, na który była zawarta umowa o pracę, a sezon trwał nie krócej niż trzy miesiące.
2. Wysokość nagrody przysługującej za okres, o którym mowa w ust. 1, ustala się proporcjonalnie do okresu pracy przepracowanego w zakładzie pracy wypłacającym nagrodę.

#### **Art. 8.**

Nagrodę przyznaje kierownik zakładu pracy, kierując się przepisami art. 3-7, po zasięgnięciu opinii przedstawicielstwa załogi.

#### **Art. 9.**

1. Kierownikowi zakładu pracy nagrodę przyznaje kierownik jednostki nadrzędnej po zasięgnięciu opinii przedstawicielstwa załogi.
2. Przepis ust. 1 nie dotyczy:
  - 1) kierowników urzędów państwowych, w rozumieniu art. 1 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. Nr 31, poz. 214 i z 1984 r. Nr 35, poz. 187),
  - 2) Prezesa Narodowego Banku Polskiego oraz prezesów banków państwowych, w rozumieniu ustawy z dnia 26 lutego 1982 r. - Prawo bankowe (Dz.U. Nr 7, poz. 56 i z 1983 r. Nr 71, poz. 318).

#### **Art. 10.**

1. Podstawę do ustalenia wysokości nagrody dla pracownika stanowią dokonane w ciągu roku, w ramach

wynagrodzeń osobowych, wypłaty pieniężne za czas efektywnie przepracowany oraz wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, po wyłączeniu:

- 1) 50% i 100% dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych,
  - 2) nagród.
2. Za wypłaty pieniężne, o których mowa w ust. 1, nie uważa się świadczeń w naturze lub ekwiwalentów za świadczenia przysługujące w naturze.
3. Minister Pracy i Polityki Socjalnej, w drodze rozporządzenia, może określać inne wynagrodzenia i świadczenia za czas efektywnie nie przepracowany, które mogą wchodzić do podstawy ustalania wysokości nagrody.

#### **Art. 11.**

Wypłata nagrody następuje nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku następującego po roku, za który przysługuje nagroda, z tym że:

- 1) pracownikom sezonowym nagrody wypłaca się nie później niż w ciągu trzech miesięcy po zakończeniu sezonu, na który była zawarta umowa o pracę,
- 2) kierownikom zakładów pracy nagrody wypłaca się po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego lub po jego przyjęciu.

#### **Art. 12.**

Nagrody nie wchodzi do podstawy naliczania podatku od płac.

#### **Art. 13.**

Przez użyte w ustawie określenie "rok" rozumie się rok kalendarzowy, a w tych zakładach, w których rozliczenie następuje w innych okresach - odpowiednio rok obrachunkowy.

#### **Art. 14.**

Przez zakładowy fundusz nagród, o którym mowa w:

- 1) art. 48 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta nauczyciela (Dz.U. Nr 3, poz. 19, Nr 25, poz. 187 i Nr 31, poz. 214 oraz z 1983 r. nr 5, poz. 33),
  - 2) art. 187 ust. 1 ustawy z dnia 4 maja 1982 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 14, poz. 113 oraz z 1983 r. Nr 5, poz. 33 i Nr 39, poz. 176),
  - 3) art. 24 ust. 1 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. Nr 31, poz. 214 i z 1984 r. Nr 35, poz. 187)
- rozumie się zakładowy fundusz nagród określony w niniejszej ustawie.

#### **Art. 15.**

W ustawie z dnia 26 lutego 1982 r. o statucie Narodowego Banku Polskiego (Dz.U. Nr 7, poz. 57) w art. 44 w ust. 6 wyrazy: "pkt 3-6" zastępuje się wyrazami: "pkt 3.5 i 6".

**Art. 16.**

Traci moc ustawa z dnia 23 czerwca 1973 r. o zasadach tworzenia i podziału zakładowego funduszu nagród oraz zakładowych funduszy socjalnego i mieszkaniowego (Dz.U. Nr 27, poz. 150 i z 1982 r. Nr 7, poz. 54)

- w części dotyczącej zakładowego funduszu nagród.

**Art. 17.**

Ustawa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia i ma zastosowanie do zakładowego funduszu nagród, poczynając od nagród wypłacanych za 1985 r.

---

<sup>o</sup> pracowano na podstawie: Dz.U. z 1985 r. Nr 32, poz. 141, z 1989 r. Nr 35, poz. 192, z 1991 r. Nr 104, poz. 450

<sup>u</sup> st. 2 skreślony