

- 1) zatrudnionych pod ziemią od:
 - a) 45.000 zł — w przedsiębiorstwach zaliczanych do kategorii specjalnej,
 - b) 40.000 zł — w przedsiębiorstwach zaliczanych do kategorii pierwszej,
 - c) 36.000 zł — w przedsiębiorstwach zaliczanych do kategorii drugiej,
 - d) 31.500 zł — w przedsiębiorstwach zaliczanych do kategorii trzeciej,
- 2) zatrudnionych na powierzchni od:
 - a) 39.000 zł — w przedsiębiorstwach zaliczanych do kategorii specjalnej,
 - b) 34.000 zł — w przedsiębiorstwach zaliczanych do kategorii pierwszej,
 - c) 31.000 zł — w przedsiębiorstwach zaliczanych do kategorii drugiej,
 - d) 27.500 zł — w przedsiębiorstwach zaliczanych do kategorii trzeciej.

2. Przy zaliczaniu przedsiębiorstw do kategorii, o których mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio kryteria ustalone przez Ministra Hutnictwa i Przemysłu Maszynowego w przepisach wydanych na podstawie art. 10 ust. 5 ustawy.

3. Organ uprawniony do przyznawania wynagrodzenia kierownikowi ustala wysokość wynagrodzenia zasadniczego, z uwzględnieniem wysokości premii (innego składnika wynagrodzenia o charakterze premii) wypłacanej w ciężar kosztów, przewidzianej w porozumieniu.

4. Jeżeli wysokość premii przekracza 45% wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników, o których mowa w ust. 1 pkt 1, albo 40% dla pracowników, o których mowa w ust. 1 pkt 2, kierownikowi przyznaje się stawkę wynagrodzenia zasadniczego odpowiednio niższą od maksymalnej stawki tego wynagrodzenia, przewidzianej w porozumieniu.

5. Przepis ust. 4 stosuje się odpowiednio, jeżeli podstawa wymiaru premii obejmuje oprócz wynagrodzenia zasadniczego również inny składnik wynagrodzenia.

§ 7. 1. Podstawę wymiaru specjalnego wynagrodzenia, przewidzianego w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 30 grudnia 1981 r. w sprawie szczególnych przywilejów dla pracowników górnictwa — Karta górnika (Dz. U. z 1982 r. Nr 2, poz. 13), stanowi:

- 1) dla pracowników zatrudnionych przed dniem wejścia w życie porozumienia — stawka wynagrodzenia zasadniczego, jaką pracownik otrzymał przed dniem wejścia w życie porozumienia,
- 2) dla pracowników zatrudnionych w dniu wejścia w życie porozumienia lub po tym dniu — stawka wy-

nagrodzenia zasadniczego, jaką pracownik otrzymałby przed dniem wejścia w życie porozumienia na podstawie dotychczasowych przepisów.

2. Specjalne wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, ustala się ryczałtowo w stawkach kwotowych i określa w porozumieniu.

3. Do przedsiębiorstw nie stosuje się przepisów art. 16 ustawy.

§ 8. 1. Wysokość nagrody jubileuszowej, o której mowa w art. 17 ust. 2 ustawy, wynosi:

- 1) za 15 lat pracy — 75% podstawy wymiaru,
- 2) za 20 lat pracy — 100% podstawy wymiaru,
- 3) za 25 lat pracy — 150% podstawy wymiaru,
- 4) za 30 lat pracy — 200% podstawy wymiaru,
- 5) za 35 lat pracy — 250% podstawy wymiaru,
- 6) za 40 lat pracy — 300% podstawy wymiaru,
- 7) za 45 lat pracy — 350% podstawy wymiaru,
- 8) za 50 lat pracy — 400% podstawy wymiaru.

2. Podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej, o której mowa w ust. 1, stanowi:

- 1) dla pracowników zatrudnionych przed dniem wejścia w życie porozumienia — wynagrodzenie wypłacane pracownikom przed tym dniem, obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy,
- 2) dla pracowników zatrudnionych w dniu wejścia w życie porozumienia lub po tym dniu i nabywających prawo do nagrody jubileuszowej — wynagrodzenie, jakie pracownik otrzymałby przed dniem wejścia w życie porozumienia na podstawie dotychczasowych przepisów, obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

3. Porozumienie może ustalić zryczałtowaną podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej dla pracowników zaszergowanych do poszczególnych kategorii zaszergowania, uwzględniając zasady ustalone w ust. 2.

4. Do przedsiębiorstw nie stosuje się przepisów art. 17 ust. 3 ustawy.

§ 9. 1. Pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę w wymiarze procentowym oraz w zależności od liczby lat pracy, określonych w art. 18 ustawy.

2. Podstawę wymiaru jednorazowej odprawy pieniężnej stanowi najniższe wynagrodzenie, o którym mowa w § 4.

§ 10. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: w z. Z. Szalajda

26

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 17 lutego 1986 r.

w sprawie tworzenia zakładowych systemów wynagradzania w energetyce oraz w przedsiębiorstwie państwowym Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo.

Na podstawie art. 1 ust. 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (Dz. U. Nr 5, poz. 25) zarządza się, co następuje:

§ 1. Rozporządzenie dotyczy pracowników:

- 1) okręgów energetycznych, Państwowej Dyspozycji Mocy, Zakładów Pomiarowo-Badawczych Energetyki „Energopomiar”, Przedsiębiorstwa Budownictwa Elek-

troenergetycznego „Elbud”, Centrum Informatyki Energetyki oraz Ośrodka Badawczo-Rozwojowego Gospodarki Remontowej Energetyki Zachodniego Okręgu Energetycznego, Zakładu Doświadczalnego Instytutu Energetyki, Zakładu Doświadczalnego Głównego Biura Studiów i Projektów Energetycznych „Energoprojekt”.

2) przedsiębiorstwa państwowego Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo,

zwanych dalej „przedsiębiorstwami”.

§ 2. Do przedsiębiorstw stosuje się przepisy ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (Dz. U. Nr 5, poz. 25), zwanej dalej „ustawą”, z uwzględnieniem przepisów rozporządzenia.

§ 3. 1. Minister Górnictwa i Energetyki w porozumieniu z właściwymi federacjami związków zawodowych ustali dla przedsiębiorstw systemy wynagradzania odpowiadające przepisom ustawy.

2. W przedsiębiorstwach stosuje się jednolite systemy wynagradzania.

3. Systemy wynagradzania wprowadza się na podstawie porozumień.

4. Zasady i tryb zawierania i rozwiązywania porozumień dla przedsiębiorstw określi Minister Górnictwa i Energetyki w uzgodnieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych oraz w porozumieniu z właściwymi federacjami związków zawodowych.

§ 4. 1. Podstawę wymiaru dodatkowych wynagrodzeń za pracę w godzinach nadliczbowych, w dniach wolnych od pracy, w porze nocnej, w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych lub niebezpiecznych stanowi najniższe wynagrodzenie określone przez Ministra Górnictwa i Energetyki w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych, wyrażone najniższą stawką wynagrodzenia zasadniczego dla pierwszej kategorii zaszerogowania stosowanej tabeli płac.

2. Szczegółowe tabele płac i zasady ich stosowania w przedsiębiorstwach określi Minister Górnictwa i Energetyki w uzgodnieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych oraz w porozumieniu z właściwymi federacjami związków zawodowych.

§ 5. 1. Miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego dla kierowników zakładów pracy, o których mowa w art. 9 ust. 4 ustawy, nie mogą być wyższe od:

- 1) 39.000 zł — w przedsiębiorstwie zaliczonym do specjalnej kategorii,
- 2) 34.000 zł — w przedsiębiorstwie zaliczonym do pierwszej kategorii,
- 3) 31.000 zł — w przedsiębiorstwie zaliczonym do drugiej kategorii,
- 4) 27.500 zł — w przedsiębiorstwie zaliczonym do trzeciej kategorii.

2. Przy zaliczaniu przedsiębiorstw do kategorii, o których mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio kryteria ustalone przez Ministra Górnictwa i Energetyki w przepisach wydanych na podstawie art. 10 ust. 5 ustawy.

3. Organ uprawniony do przyznawania wynagrodzenia kierownikowi przedsiębiorstwa (zakładu) ustala wysokość jego wynagrodzenia zasadniczego, z uwzględnieniem wysokości premii (innego składnika wynagrodzenia o charakterze premii) wypłacanej w ciężar kosztów, przewidzianej w porozumieniu.

4. Jeżeli wysokość premii przekracza 40% wynagrodzenia zasadniczego, kierownikowi przedsiębiorstwa (zakładu) przysługującej się stawkę wynagrodzenia zasadniczego odpowiednio niższą od maksymalnej stawki tego wynagrodzenia przewidzianej w porozumieniu.

5. Przepis ust. 4 stosuje się odpowiednio, jeżeli podstawa wymiaru premii obejmuje oprócz wynagrodzenia zasadniczego również inny składnik wynagrodzenia.

§ 6. 1. W przedsiębiorstwach, o których mowa w § 1 pkt 1, przysługuje dodatek za staż pracy, zwany dalej „dodatkiem”, który wynosi od 5% podstawy wymiaru po 2 latach pracy do 25% podstawy wymiaru po 20 latach pracy.

2. W przedsiębiorstwie, o którym mowa w § 1 pkt 2, przysługuje specjalne wynagrodzenie miesięczne, zwane dalej „specjalnym wynagrodzeniem”, określone w odrębnych przepisach.

3. Podstawę wymiaru dodatku i specjalnego wynagrodzenia stanowi:

- 1) dla pracowników zatrudnionych przed dniem wejścia w życie porozumienia — stawka wynagrodzenia zasadniczego, jaką pracownik posiadał przed dniem wejścia w życie porozumienia,
- 2) dla pracowników zatrudnionych w dniu wejścia w życie porozumienia lub po tym dniu — stawka wynagrodzenia zasadniczego, jaką pracownik otrzymałby przed dniem wejścia w życie porozumienia, na podstawie dotychczasowych przepisów.

4. Dodatek i specjalne wynagrodzenie ustala się ryczałtowo w stawkach kwotowych i określa w porozumieniach.

5. Do przedsiębiorstwa, o którym mowa w § 1 pkt 2, nie stosuje się przepisów art. 16 ustawy.

§ 7. 1. Wysokość nagrody jubileuszowej, o której mowa w art. 17 ust. 2 ustawy, wynosi:

- 1) dla przedsiębiorstw, o których mowa w § 1 pkt 1:
 - a) za 25 lat pracy — 75% podstawy wymiaru,
 - b) za 30 lat pracy — 100% podstawy wymiaru,
 - c) za 35 lat pracy — 150% podstawy wymiaru,
 - d) za 40 lat pracy — 200% podstawy wymiaru,
 - e) za 45 lat pracy — 250% podstawy wymiaru,
 - f) za 50 lat pracy — 300% podstawy wymiaru,
- 2) dla przedsiębiorstwa, o którym mowa w § 1 pkt 2:
 - a) za 15 lat pracy — 75% podstawy wymiaru,
 - b) za 20 lat pracy — 100% podstawy wymiaru,
 - c) za 25 lat pracy — 150% podstawy wymiaru,
 - d) za 30 lat pracy — 200% podstawy wymiaru,
 - e) za 35 lat pracy — 250% podstawy wymiaru,
 - f) za 40 lat pracy — 300% podstawy wymiaru,
 - g) za 45 lat pracy — 350% podstawy wymiaru,
 - h) za 50 lat pracy — 400% podstawy wymiaru,

2. Podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej, o której mowa w ust. 1, stanowi:

- 1) dla pracowników zatrudnionych przed dniem wejścia w życie porozumienia — wynagrodzenie wypłacane pracownikom przed tym dniem, obliczane jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy,

2) dla pracowników zatrudnionych w dniu wejścia w życie porozumienia lub po tym dniu i nabywających prawo do nagrody jubileuszowej — wynagrodzenie, jakie pracownik otrzymałby przed dniem wejścia w życie porozumienia na podstawie dotychczasowych przepisów, obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

3. Porozumienie może ustalić zryczałtowaną podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej dla pracowników zaszergowanych do poszczególnych kategorii zaszergowania, uwzględniając zasady ustalone w ust. 1 i 2.

4. Do przedsiębiorstw nie stosuje się przepisów art. 17 ust. 3 ustawy.

§ 8. 1. Pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę w wymiarze procentowym oraz w zależności od liczby lat pracy określonych w art. 18 ustawy.

2. Podstawę wymiaru jednorazowej odprawy pieniężnej stanowi najniższe wynagrodzenie, o którym mowa w § 4.

§ 9. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: w. z. Z. Szalajda

27

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 17 lutego 1986 r.

zmieniające rozporządzenie w sprawie szczegółowych zasad gospodarki finansowej przedsiębiorstw państwowych oraz dostosowania przepisów ustawy o gospodarce finansowej przedsiębiorstw państwowych do specyfiki niektórych przedsiębiorstw.

Na podstawie art. 38 i 39 ustawy z dnia 26 lutego 1982 r. o gospodarce finansowej przedsiębiorstw państwowych (Dz. U. z 1984 r. Nr 16, poz. 74 Nr 26, poz. 129, Nr 34, poz. 181 i Nr 54, poz. 275 oraz z 1985 r. Nr 37, poz. 174 i Nr 59, poz. 297) zarządza się, co następuje:

§ 1. W rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 28 czerwca 1982 r. w sprawie szczegółowych zasad gospodarki finansowej przedsiębiorstw państwowych oraz dostosowania przepisów ustawy o gospodarce finansowej przedsiębiorstw państwowych do specyfiki niektórych przedsiębiorstw (Dz. U. z 1984 r. Nr 20, poz. 95 i Nr 51, poz. 264 oraz z 1985 r. Nr 11, poz. 41 i Nr 55, poz. 283) § 95 otrzymuje brzmienie:

„§ 95. 1. Do nagród i premii wypłacanych w 1986 r. z zysku osiągniętego za 1985 r. nie ma zastosowania przepis § 5 ust. 5, z zastrzeżeniem przepisu ust. 2.

2. Wypłaty nagród i premii mogą nastąpić przed zweryfikowaniem bilansu za 1985 r. w wysokości nie podlegającej obciążeniom na Państwowy Fundusz Aktywizacji Zawodowej, nie wyższej jednak niż wynosi kwota zysku do podziału pozostająca do dyspozycji przedsiębiorstwa po zmniejszeniu tego zysku o kwoty:

1) obowiązkowego odpisu na fundusz rezerwowy,

2) należnych obciążeń na Państwowy Fundusz Aktywizacji Zawodowej z tytułu przyrostu wynagrodzeń w 1985 r. i za lata ubiegłe,

3) innych wypłat i zobowiązań pokrywanych z zysku do podziału.

3. Wypłaty nagród i premii w wysokości powodującej obciążenie mogą być dokonane dopiero po zweryfikowaniu bilansu za 1985 r.

4. Jeżeli wypłacona kwota nagród i premii z zysku do podziału osiągniętego za 1985 r., ustalonego w oparciu o zweryfikowany bilans, jest wyższa od kwoty zysku pozostającej po zaplaceniu należnych obciążeń na Państwowy Fundusz Aktywizacji Zawodowej oraz innych zobowiązań, różnica nie znajdująca pokrycia w zysku za 1985 r. podlega potrąceniu w pierwszej kolejności z zysku do podziału osiągniętego w 1986 r. i pomniejsza ona równocześnie fundusz załogi za ten rok w części przewidzianej w planie na nagrody i premie.”

§ 2. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: Z. Messner

Redakcja: Urząd Rady Ministrów — Biuro Prawne, Warszawa, Al. Ujazdowskie 1/3.
Administracja: Wydział Administracji Wydawnictw Urzędu Rady Ministrów, ul. Powiśńska 69/71. 00-979 Warszawa (skrytka pocztowa 81), tel. 28-90-01 w. 608 i 42-14-76.

Flotowano z polecenia Prezesa Rady Ministrów
Zakładach Graficznych „Tamka”, Zakład nr 1, Warszawa, ul. Tamka 3.

Zam. 0102-1300-86.

Cena 8,00 zł