

UCHWAŁA Nr 122 RADY MINISTRÓW

z dnia 17 sierpnia 1987 r.

w sprawie zasad kształtowania w układach zbiorowych pracy wynagrodzeń oraz innych świadczeń i uprawnień związanych z pracą w latach 1987—1990.

Na podstawie art. 240 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy (Dz. U. Nr 24, poz. 141, z 1975 r. Nr 16, poz. 91, z 1981 r. Nr 6, poz. 23, z 1982 r. Nr 31, poz. 214, z 1985 r. Nr 20, poz. 85 i Nr 35, poz. 162 oraz z 1986 r. Nr 42, poz. 201), po porozumieniu z ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową, uchwała się, co następuje:

§ 1. 1. Układ określa zasady wynagradzania i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, z zachowaniem ustaleń polityki płac i świadczeń, zawartych w narodowym planie społeczno-gospodarczym na dany okres, uwzględniając środki realizacji polityki społeczno-gospodarczej, a w szczególności:

- 1) uwzględnia aktualną i przewidywaną sytuację finansową zakładu pracy, uzależniając wzrost wynagrodzeń i świadczeń związanych z pracą od wypracowania przez zakład środków na wynagrodzenia, zgodnie z zasadą samofinansowania,
- 2) kształtuje zasady wynagradzania, ze szczególnym uwzględnieniem ich motywacyjnej funkcji, głównie przez ustalanie wysokości wynagrodzenia w zależności od wyników pracy.

2. Układ uwzględnia ustalone w odrębnych przepisach zasady tworzenia zakładowych systemów wynagradzania, wprowadzanych zakładowymi umowami zbiorowymi.

3. Układ nie reguluje zasad wynagradzania kierowników zakładów pracy.

§ 2. Organy uprawnione do zawarcia układu ze strony zakładów pracy powinny przed zawarciem układu dokonać oceny skutków finansowych jego wprowadzenia, a w szczególności określić:

- 1) kwoty środków na wynagrodzenia niezbędne do wprowadzenia w zakładach pracy poszczególnych składników wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą na poziomie minimalnym określonym w układzie;
- 2) przyrost środków na wynagrodzenia w poszczególnych zakładach pracy, wynikający z różnicy między kwotą środków obliczoną zgodnie z pkt 1 i dotychczasową wysokością tych środków; przyrost środków określa się:
 - a) dla pierwszego miesiąca i dla 12 miesięcy następujących bezpośrednio po zawarciu układu w porównaniu z ostatnim miesiącem i z 12 miesiącami bezpośrednio poprzedzającymi zawarcie układu,
 - b) dla okresu pozostającego do końca roku kalendarzowego, licząc od daty zawarcia układu, w porównaniu z analogicznym okresem poprzedniego roku kalendarzowego;
- 3) źródła pokrycia przyrostu środków na wynagrodzenia, o których mowa w pkt 2.

§ 3. Układ nie może ograniczać możliwości określania przez zakładową umowę zbiorową stosowania różnych form wynagradzania, właściwych dla danego zakładu

pracy, rodzaju wykonywanej w nim pracy i systemu organizacji pracy.

§ 4. Układ określa, że przewidziane w art. 241 § 3 Kodeksu pracy najniższe wynagrodzenie ustalone w układzie stanowi najniższą miesięczną stawkę wynagrodzenia zasadniczego ustaloną w układzie dla najniższej kategorii zaszerogowania.

§ 5. Układ nie może wprowadzać dodatku do wynagrodzenia zasadniczego, który przysługiwałby:

- 1) za czynności już objęte wynagrodzeniem zasadniczym lub innym składnikiem wynagrodzenia,
- 2) wyłącznie z tytułu posiadania przez pracownika określonych kwalifikacji lub uprawnień, chyba że dodatek taki przewidują odrębne przepisy dotyczące pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy objętym układem.

§ 6. W wypadku wprowadzenia przez układ: dodatku funkcyjnego, dodatkowego wynagrodzenia za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych lub niebezpiecznych, dodatku za staż pracy, nagrody jubileuszowej, odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, układ określa te składniki według zasad przewidzianych w § 7—11.

§ 7. Układ ustalając wysokość dodatku funkcyjnego różnicuje ją w zależności od kategorii zakładu pracy.

§ 8. 1. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych lub niebezpiecznych układ ustala z uwzględnieniem stopnia szkodliwości, uciążliwości i niebezpieczeństwa pracy, określonych przez Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w porozumieniu z Ministrem Zdrowia i Opieki Społecznej i po porozumieniu z ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową, na podstawie oceny warunków pracy załóg i opinii właściwych instytucji naukowo-badawczych lub innych jednostek badawczo-rozwojowych.

2. W razie wykonywania prac w warunkach zaliczonych do różnych stopni szkodliwości, uciążliwości i niebezpieczeństwa pracy przysługuje z tego tytułu tylko jedno dodatkowe wynagrodzenie, w wyższej wysokości.

§ 9. 1. Wysokość dodatku za staż pracy oraz zasady jego przyznawania układ ustala — z zastrzeżeniem ust. 2 — z zachowaniem przewidzianych w dotychczasowych przepisach:

- 1) okresów pracy wymaganych do nabycia uprawnień do dodatku,
- 2) wysokości procentowej dodatków,
- 3) zasad zaliczania okresów poprzedniego zatrudnienia wymaganych do nabycia uprawnień do dodatku.

2. Układ może ustalić, że dodatek za staż pracy będzie się zwiększał w okresach krótszych niż określone w dotychczasowych przepisach, nie częściej jednak niż co rok, pod warunkiem zachowania przewidzianych w dotychczasowych przepisach minimalnych i maksymalnych okresów pracy wymaganych do nabycia uprawnień do tego dodatku oraz procentowych wymiarów dodatku za staż pracy (dodatek kroczący).

§ 10. 1. Wysokość nagrody jubileuszowej oraz zasady jej przyznawania układ ustala z uwzględnieniem ust. 2—5.

2. Zasady ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej określają powszechnie obowiązujące przepisy.

3. Wysokość nagrody jubileuszowej po 10 latach pracy wynosi 100% podstawy wymiaru i zwiększa się po każdym następnym 5-letnim okresie pracy o 50% podstawy wymiaru, a począwszy od 25 lat pracy — 100% tej podstawy, z tym że nagroda przysługuje po przepracowaniu okresu ustalonego w dotychczasowych przepisach.

4. Układ może ustalić, że minimalny okres zatrudnienia wymagany do nabycia uprawnień do nagrody jubileuszowej wynosi 15 lat oraz że nagroda przysługuje po każdym następnym 5-letnim okresie pracy.

5. Podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej stanowi obowiązujące w dniu nabycia uprawnień do nagrody przyjęte wynagrodzenie w myśl art. 241 § 3 Kodeksu pracy.

§ 11. 1. Wysokość jednorazowej odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką oraz zasady jej przyznawania układ ustala z uwzględnieniem ust. 2—6.

2. Jednorazowa odprawa pieniężna przysługuje po przepracowaniu okresu ustalonego w układzie. Okres ten ustala się jako wielokrotność 5 lat pracy, z tym że minimalny okres zatrudnienia wymagany do nabycia uprawnień do odprawy pieniężnej nie może być krótszy niż 10 lat.

3. Układ może ustalać, że minimalny okres zatrudnienia wymagany do nabycia uprawnień do odprawy pieniężnej jest krótszy niż 10 lat, jeżeli dotychczasowe przepisy przewidują odprawę po przepracowaniu takiego okresu. W tym wypadku przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio, z tym że następny okres zatrudnienia nie może być krótszy niż 10 lat.

4. Przy ustalaniu okresów pracy i innych okresów uprawniających do odprawy pieniężnej stosuje się odpowiednio przepis § 10 ust. 2.

5. Wysokość odprawy pieniężnej po 10 latach pracy wynosi 100% podstawy wymiaru i zwiększa się po każdym następnym 5-letnim okresie pracy o 50%, a począwszy od 25 lat pracy — o 100% tego wymiaru. W wypadku, o którym mowa w ust. 3, wysokość odprawy pieniężnej wynosi 100% podstawy wymiaru.

6. Pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości 100% podstawy wymiaru mimo nieprzepracowania minimalnego okresu wymaganego do nabycia uprawnień do odprawy, jeżeli przejście na rentę inwalidzką nastąpiło wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.

§ 12. W razie wprowadzenia przez układ premii, zakres i warunki jej przyznawania uzależnia się od sytuacji finansowej zakładu pracy.

§ 13. Przy ustalaniu procentowego udziału świadczeń branżowych w wynagrodzeniu ogółem, w myśl art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 24 listopada 1986 r. o zmianie ustawy — Kodeks pracy (Dz. U. Nr 42, poz. 201), bierze się pod uwagę świadczenia deputatowe oraz dodatkowe wynagrodzenia i świadczenia wynikające z dotychczasowych układów oraz kart pracowniczych, zaliczone do wynagrodzeń na podstawie przepisów w sprawie klasyfikacji wynagrodzeń w jednostkach gospodarki społecznej.

§ 14. Do układu zawieranego dla pracowników zakładów pracy nie uprawnionych do tworzenia zakładowych systemów wynagradzania:

- 1) przepisy § 1 ust. 1 pkt 1 oraz § 2 stosuje się odpowiednio,
- 2) przepisów § 1 ust. 2 oraz § 3 i 7 nie stosuje się

§ 15. Ilekroć w uchwale jest mowa o:

- 1) układzie — rozumie się przez to układ zbiorowy pracy zawarty po dniu 31 grudnia 1986 r.,

2) dotychczasowym układzie — rozumie się przez to układ zbiorowy pracy, zawarty przed dniem 1 stycznia 1987 r.,

3) zakładzie pracy — rozumie się przez to zakład pracy objęty układem, o którym mowa w pkt 1,

4) dotychczasowych przepisach — rozumie się przez to obowiązujące w zakładzie pracy przed dniem wejścia w życie układu przepisy o wynagradzaniu.

§ 16. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: Z. Messner