

## 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 za szeregowania 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) 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.

§ 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 zaszeregowanych do poszczególnych kategorii zaszeregowania, 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. Szatajda