

OBWIESZCZENIE MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ

z dnia 15 sierpnia 1988 r.

w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania.

1. Na podstawie art. 5 ustawy z dnia 17 czerwca 1988 r. o zmianie ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (Dz. U. Nr 20, poz. 134) ogłasza się w załączniku do niniejszego obwieszczenia jednolity tekst ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (Dz. U. Nr 5, poz. 25, z 1987 r. Nr 33, poz. 181 oraz z 1988 r. Nr 20, poz. 134), z uwzględnieniem zmian wynikających z przepisów ogłoszonych przed dniem wydania jednolitego tekstu i z zastosowaniem ciągłej numeracji rozdziałów, artykułów, ustępów i punktów.

2. Podany w załączniku do niniejszego obwieszczenia jednolity tekst nie obejmuje następujących przepisów:

1) art. 27 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (Dz. U. Nr 5, poz. 25) w brzmieniu:

„Art. 27. Ustawa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.”,

2) art. 23 ustawy z dnia 23 października 1987 r. o zmianie niektórych ustaw regulujących zasady funkcjonowania gospodarki narodowej (Dz. U. Nr 33, poz. 181) w brzmieniu:

„Art. 23. Ustawa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia, z tym że przepisy art. 11 pkt 9 i pkt 13 lit. b) wchodzi w życie z dniem 31 marca 1988 r., a przepisy art. 3, art. 5 pkt 5 i 6, art. 7, art. 8 pkt 2, art. 9, 10 i 14 wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1988 r.”,

3) art. 2—4 i 6 ustawy z dnia 17 czerwca 1988 r. o zmianie ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (Dz. U. Nr 20, poz. 134) w brzmieniu:

„Art. 2. Zakład pracy stosujący zakładowy system wynagradzania wprowadzony przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy jest obowiązany przed upływem 12 miesięcy od tej daty zawrzeć protokół dodatkowy do porozumienia, dostosowujący ten system do przepisów ustawy.

Art. 3. W ustawie 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, z 1986 r. Nr 42, poz. 201 oraz z 1987 r. Nr 21, poz. 124) w art. 241¹³ dodaje się § 6 w brzmieniu:

„§ 6. Strony układu mogą postanowić, że w zakładach pracy objętych postanowieniami układu nie mają zastosowania przepisy § 2—5; w takim wypadku stosuje się odpowiednio art. 22 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (Dz. U. Nr 5, poz. 25, z 1987 r. Nr 33, poz. 181 oraz z 1988 r. Nr 20, poz. 134)”.

Art. 4. W ustawie z dnia 26 lutego 1982 r. o planowaniu społeczno-gospodarczym (Dz. U. z 1987 r. Nr 4, poz. 26 i Nr 33, poz. 181) w art. 33 pkt 2 skreśla się”.

„Art. 6. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 lipca 1988 r.”.

Minister Pracy i Polityki Socjalnej: *I. Sekuła*

Załącznik do obwieszczenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 sierpnia 1988 r. (poz. 196)

USTAWA

z dnia 26 stycznia 1984 r.

o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania.

W celu umożliwienia zakładom pracy samodzielnego ustalania zasad wynagradzania pracowników z wykorzystaniem wyników wartościowania pracy oraz nowoczesnych technik i metod organizacji pracy, a także w celu ściślejszego powiązania wynagrodzeń z wynikami pracy oraz z jakością produkcji i usług stanowi się, co następuje:

Rozdział 1

Przepisy ogólne

Art. 1. 1. Ustawa, z zastrzeżeniem ust. 3 i 4, określa zasady tworzenia zakładowych systemów wynagradzania przez:

- 1) przedsiębiorstwa państwowe,
- 2) państwową jednostkę organizacyjną „Polskie Radio i Telewizja”,
- 3) państwową jednostkę organizacyjną „Polska Poczta, Telegraf i Telefon”,
- 4) jednostki organizacyjne spółdzielczości działające na rozrachunku gospodarczym,
- 5) spółki handlowe z udziałem Skarbu Państwa i innych jednostek gospodarki społecznej,
- 6) jednostki organizacji społecznych prowadzące działalność gospodarczą,
- 7) jednostki badawczo-rozwojowe i inne o charakterze naukowo-badawczym, z wyjątkiem jednostek będących jednostkami budżetowymi,

zwane dalej „zakładami pracy”.

2. Jednostki organizacyjne stosujące do dnia 1 lipca 1988 r. zakładowe systemy wynagradzania, nie uprawnione do ich tworzenia w świetle ustawy, zachowują nadal uprawnienia do tworzenia zakładowych systemów wynagradzania, o których mowa w rozdziale 2.

3. Zakład pracy objęty postępowaniem likwidacyjnym lub upadłościowym nie może wprowadzać zakładowego systemu wynagradzania, o którym mowa w rozdziale 2.

4. Przepisy dotyczące zakładowego systemu wynagradzania, o którym mowa w rozdziale 3, nie mają zastosowania do następujących zakładów pracy:

- 1) przedsiębiorstw państwowych oraz innych państwowych jednostek organizacyjnych zgrupowanych we:
 - a) Wspólnocie Węgla Kamiennego, objętych porozumieniem w sprawie branżowego systemu wynagradzania w przedsiębiorstwach przemysłu węglowego,
 - b) Wspólnocie Energetyki i Węgla Brunatnego, objętych porozumieniem w sprawie branżowego systemu wynagradzania w energetyce,
- 2) przedsiębiorstw górnictwa rud i kopalnictwa surowców chemicznych,
- 3) przedsiębiorstwa Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo,
- 4) przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe” w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w publicznym transporcie kolejowym,

- 5) państwowych przedsiębiorstw uzdrowiskowych,
- 6) zakładów lecznictwa uzdrowiskowego prowadzonych przez zakłady pracy na podstawie zezwolenia wydanego zgodnie z odrębnymi przepisami,
- 7) przedsiębiorstw zgrupowanych w organizacji gospodarczej „Lasy Państwowe”.

5. Rada Ministrów, w drodze rozporządzenia, po porozumieniu z ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową może rozciągnąć przepisy ustawy na zakłady pracy nie wymienione w ust. 1, jeżeli prowadzą działalność gospodarczą oraz posiadają środki na wynagrodzenia i świadczenia wypracowane zgodnie z zasadą samofinansowania, z uwzględnieniem charakteru tych zakładów.

6. Rada Ministrów, w drodze rozporządzenia, po porozumieniu z ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową określa zasady wynagradzania kierowników i tymczasowych kierowników zakładów pracy, z zastrzeżeniem ust. 7.

7. Do zakładów pracy, o których mowa w ust. 1 pkt 4, 5 i 7, przepis ust. 6 stosuje się, jeżeli wprowadziły zakładowy system wynagradzania.

Art. 2. Ilekroć w ustawie jest mowa o:

- 1) „najniższym wynagrodzeniu” — rozumie się przez to obowiązujące w dniu 1 stycznia danego roku najniższe wynagrodzenie, określone przez Radę Ministrów na podstawie Kodeksu pracy,
- 2) „układzie zbiorowym pracy” — rozumie się przez to układ zbiorowy pracy zawarty po dniu 31 grudnia 1986 r.,
- 3) „dotychczasowym układzie zbiorowym pracy” — rozumie się przez to układ zbiorowy pracy zawarty przed dniem 1 stycznia 1987 r.,
- 4) „porozumieniu” — rozumie się przez to zakładowy system wynagradzania w zakładzie pracy nie objętym układem zbiorowym pracy, wprowadzony na podstawie przepisów rozdziału 2,
- 5) „zakładowej umowie zbiorowej” — rozumie się przez to zakładową umowę zbiorową, zawartą w myśl przepisów Kodeksu pracy,
- 6) „dotychczasowych przepisach” — rozumie się przez to:
 - a) obowiązujące w zakładach pracy przed dniem wejścia w życie porozumienia postanowienia dotychczasowego układu zbiorowego pracy, przepisy o świadczeniach branżowych oraz inne przepisy o wynagradzaniu,
 - b) postanowienia porozumienia.

Art. 3. 1. Zakład pracy nie objęty układem zbiorowym pracy może wprowadzić zakładowy system wynagradzania, o którym mowa w rozdziale 2.

2. Zakład pracy objęty układem zbiorowym pracy wprowadza zakładowy system wynagradzania, o którym mowa w rozdziale 3.

Art. 4. 1. Zakładowy system wynagradzania ustala wynagrodzenia i świadczenia związane z pracą, z uwzględnieniem sytuacji finansowej zakładu pracy, w tym również w zakresie wielkości środków na wynagrodzenia i świadczenia, wypracowanych zgodnie z zasadą samofinansowania.

2. Zakładowy system wynagradzania może określić zasady wynagradzania pracowników i przyznawania im innych świadczeń związanych z pracą, obowiązujące w okresie wystąpienia trudności finansowych zakładu pracy, a w szczególności w okresie utraty przez zakład zdolności kredytowej oraz w innych przypadkach ustalonych przez strony.

Rozdział 2

Zakładowy system wynagradzania w zakładzie pracy nie objętym układem zbiorowym pracy

Art. 5. Zakład pracy może wprowadzić zakładowy system wynagradzania pod warunkiem posiadania środków na wynagrodzenia i świadczenia, wypracowanych zgodnie z zasadą samofinansowania, umożliwiających sfinansowanie zobowiązań wynikających z porozumienia zawartego w myśl art. 6.

Art. 6. 1. Wprowadzenie przewidzianego w ustawie zakładowego systemu wynagradzania następuje na podstawie porozumienia.

2. Porozumienie zawierają właściwy organ zakładowej organizacji związkowej — z jednej strony i kierownik zakładu pracy po zasięgnięciu opinii rady pracowniczej (rady załogi) i uzyskaniu pozytywnej opinii ogólnego zebrania pracowników (delegatów) — z drugiej strony.

3. Sposób uzyskania opinii, o której mowa w ust. 2, mogą określić strony porozumienia wraz z radą pracowniczą.

4. W zakładzie pracy, w którym nie działają organy samorządu, porozumienie zawierają organy wymienione w ust. 2 po uzyskaniu pozytywnej opinii większości załogi. Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio.

5. Zmiany do porozumienia wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych do porozumienia, w trybie przewidzianym dla zawarcia porozumienia.

6. Porozumienie może ustalić, że wprowadzanie w zakładowym systemie wynagradzania zmian wynikających z podwyższenia najniższego wynagrodzenia oraz podwyższenie wysokości ustalonych w porozumieniu składników wynagrodzenia nie wymaga uzyskania opinii przewidzianej w ust. 2 i 4.

Art. 7. 1. Porozumienie określa zasady wynagradzania pracowników zakładu pracy na warunkach określonych w ustawie; zakres przedmiotowy porozumienia może być rozszerzony na inne elementy dotyczące prowadzonej przez zakład pracy działalności, a także na warunki pracy, bytu i życia kulturalnego załogi, z uwzględnieniem odrębnych przepisów obowiązujących w tym zakresie oraz postanowień układu zbiorowego pracy.

2. Z zastrzeżeniem ust. 3 i 4, porozumienie obowiązuje wszystkich pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy, chyba że strony w porozumieniu postanowiły inaczej.

3. Porozumieniem, w części dotyczącej zasad wynagradzania, nie mogą być objęci:

- 1) kierownik zakładu pracy i tymczasowy kierownik zakładu pracy,
- 2) pracownicy przyzakładowych szkół oraz pracownicy przyzakładowych placówek oświatowych, szkoleniowych, wychowawczych i opiekuńczo-wychowawczych, do których stosuje się przepisy 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),

3) funkcjonariusze pożarnictwa,

4) pracownicy młodociani zatrudnieni w zakładach pracy w celu nauki zawodu, w pierwszym i drugim roku nauki lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy.

4. Pracownicy przyzakładowych placówek upowszechniania kultury, zatrudnieni w zakładach pracy, mogą być objęci porozumieniem w wypadku określonym w odrębnych przepisach.

Art. 8. 1. Porozumienie może być rozwiązane ze skutkiem na koniec roku kalendarzowego:

- 1) za zgodą stron,
- 2) na skutek wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron w formie pisemnej, co najmniej z trzymiesięcznym wyprzedzeniem.

2. Przed rozwiązaniem porozumienia kierownik zakładu pracy jest obowiązany zasięgnąć opinii rady pracowniczej (rady załogi) i uzyskać pozytywną opinię ogólnego zebrania pracowników (delegatów).

3. W zakładzie pracy, w którym nie działają organy samorządu, kierownik zakładu przed rozwiązaniem porozumienia jest obowiązany uzyskać pozytywną opinię większości załogi.

4. Opinia, o której mowa w ust. 2 i 3, nie jest wymagana, jeżeli w trybie określonym odrębną ustawą wszczęte zostało postępowanie mające na celu poprawę gospodarki zakładu pracy.

5. Do czasu zawarcia nowego porozumienia stosuje się dotychczasowe porozumienie.

6. Przepisu ust. 5 nie stosuje się, jeżeli strony stwierdzą, że nie zamierzają zawrzeć nowego porozumienia.

7. W wypadkach, o których mowa w ust. 6, stosuje się dotychczasowe przepisy, z uwzględnieniem zmian w zasadach wynagradzania wprowadzonych przez Radę Ministrów na podstawie Kodeksu pracy. Przepis art. 24 stosuje się odpowiednio.

Art. 9. 1. Zakład pracy, z uwzględnieniem przepisów art. 4, w ramach porozumienia samodzielnie prowadzi zakładową politykę płac, a także ustala taryfikator kwalifikacyjny, z uwzględnieniem przepisów w sprawie zasad wartościowania pracy, ustala składniki wynagrodzenia, formy wynagradzania oraz zasady przyznawania wynagrodzeń i ich wysokość.

2. Zasady wynagradzania i wysokość wynagrodzeń powinny być odpowiednie do rodzaju pracy, jej ilości i jakości, a formy wynagradzania — do rodzaju działalności prowadzonej przez zakład pracy oraz warunków wykonywania pracy.

3. Porozumienie, uwzględniając warunki organizacyjne i techniczne zakładu pracy, powinno pobudzać do:

- 1) stosowania w zakładzie pracy form organizacji i wynagradzania sprzyjających poprawie wydajności i jakości wykonywanej pracy, w tym do stosowania grupowej organizacji pracy,
- 2) wykorzystania kwalifikacji pracowników do wykonywania przez nich prac różnego rodzaju (wielozawodowość),
- 3) podejmowania pracy w systemie wielozmianowym,
- 4) stosowania wewnętrznego rozrachunku gospodarczego oraz wykorzystywania jego wyników przy ustalaniu poziomu wynagrodzeń.

Art. 10. Pracownikowi przysługuje za pracę wynagrodzenie zasadnicze wynikające z przyznanej kategorii zaszerogowania i stawki wynagrodzenia oraz przewidziane

w ustawie składniki wynagrodzenia, a także inne składniki wynagrodzenia ustalone w porozumieniu.

Art. 11. 1. Stawki wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadające kategoriom zaszeregowania, określają tabele zakładowe. Stawki te mogą być ustalane w sposób widełkowy.

2. Stawka wynagrodzenia zasadniczego w najniższej kategorii zaszeregowania nie może być niższa od najniższego wynagrodzenia.

3. Rozpiętość stawek wynagrodzenia zasadniczego wyrażona stosunkiem stawki w najniższej kategorii zaszeregowania do stawki w najwyższej kategorii zaszeregowania nie może być mniejsza niż:

- 1) w tabelach stawek wynagrodzenia zasadniczego dla stanowisk robotniczych — 1:1,6,
- 2) w tabelach stawek wynagrodzenia zasadniczego dla stanowisk nierobotniczych — 1:3,0.

4. Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio w razie ustalenia stawek wynagrodzenia zasadniczego w sposób widełkowy albo określenia w inny sposób więcej niż jednej stawki tego wynagrodzenia w poszczególnych kategoriach zaszeregowania.

5. Rada Ministrów, w drodze rozporządzenia, może zwiększać rozpiętość stawek określoną w ust. 3.

6. Przepisy ust. 1—5 nie mają zastosowania w razie wprowadzenia w zakładzie pracy tabel stawek wynagrodzenia zasadniczego, opartych na wynikach wartościowania pracy, określonych w odrębnych przepisach.

Art. 12. Zasady i kryteria premiowania lub nagradzania, określone w porozumieniu, powinny pobudzać pracowników lub grupy pracownicze do realizacji określonych zadań, zwiększających efektywność działalności zakładu pracy, a w szczególności wpływać na poprawę jakości produkcji i usług.

Art. 13. 1. Porozumienie może przyznawać pracownikowi dodatek funkcyjny z tytułu pełnienia funkcji kierowniczej, w wypadkach i na warunkach określonych w dotychczasowych przepisach, z uwzględnieniem ust. 2—5.

2. Liczba szczebli dodatku funkcyjnego nie może być większa niż 10.

3. Rozpiętość stawek dodatku funkcyjnego wyrażona stosunkiem stawki dla pierwszego szczebla dodatku do stawki dla najwyższego szczebla dodatku nie może być mniejsza niż 1:10.

4. Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio w razie ustalania stawek dodatku funkcyjnego w sposób widełkowy lub określenia w inny sposób więcej niż jednej stawki tego dodatku w poszczególnych szczeblach.

5. Miesięczna stawka dodatku funkcyjnego nie może przekraczać 300% najniższego wynagrodzenia.

6. Porozumienie może ustalać, że dodatek funkcyjny przysługuje również pracownikowi zatrudnionemu na innym stanowisku niż kierownicze, który kieruje zespołem pracowników powołanym na czas wykonywania określonej pracy.

Art. 14. W wypadkach i na warunkach określonych w dotychczasowych przepisach, z uwzględnieniem art. 15—17, pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za pracę:

- 1) w godzinach nadliczbowych,
- 2) w porze nocnej,
- 3) w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych lub niebezpiecznych.

Art. 15. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w go-

dzinach nadliczbowych nie może być kwotowo niższe niż:

- 1) 50% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych na dobę,
- 2) 100% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nadliczbowych przypadających w porze nocnej, w niedziele, święta oraz w dodatkowych dniach wolnych od pracy wprowadzonych przepisami wydanymi przez Radę Ministrów na podstawie Kodeksu pracy.

Art. 16. Wysokość dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej ustala porozumienie.

Art. 17. 1. Wysokość dodatkowego wynagrodzenia za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych lub niebezpiecznych ustala porozumienie.

2. Dodatkowe wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, ustala się z zachowaniem określonych w dotychczasowych przepisach podziałów na grupy (stopnie) szkodliwości, uciążliwości i niebezpieczeństwa.

Art. 18. Porozumienie może przyjąć za podstawę obliczania wynagrodzenia za czas niezawinionego przez pracownika przestoju wynagrodzenie niższe od przewidzianego w art. 81 § 2—4 Kodeksu pracy, nie niższe jednak od najniższego wynagrodzenia.

Art. 19. 1. Porozumienie może wprowadzić dodatek za staż pracy:

- 1) w wypadkach i na warunkach określonych w dotychczasowych przepisach, z uwzględnieniem ust. 2—4, lub
- 2) w danym zakładzie pracy, lub
- 3) w danym zakładzie pracy, z uwzględnieniem poprzednich okresów zatrudnienia.

2. Podstawę wymiaru dodatku za staż pracy, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, stanowi najniższe wynagrodzenie.

3. Do okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia uprawnień do dodatku za staż pracy wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia:

- 1) w uspołecznionych zakładach pracy, w rozumieniu Kodeksu pracy,
- 2) w prywatnych zakładach pracy, które zostały upaństwowione lub przejęte przez uspołecznione zakłady pracy, w rozumieniu Kodeksu pracy,

z wyłączeniem okresów zatrudnienia zakończonych wygaśnięciem stosunku pracy wskutek porzucenia pracy lub jego rozwiązaniem bez wypowiedzenia z winy pracownika.

4. Porozumienie może ustalać, że dodatek za staż pracy zwiększa się w okresach krótszych niż określone w dotychczasowych przepisach, nie częściej jednak niż co roku, 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.

5. Jeżeli porozumienie określa uprawnienia do dodatku za staż pracy w danym zakładzie pracy:

- 1) do stażu pracy wlicza się wyłącznie okres zatrudnienia w tym zakładzie pracy, z tym że minimalny okres stażu pracy w danym zakładzie wynosi rok,
- 2) uprawnienie do dodatku z tytułu tego stażu przysługuje po upływie okresu, po którym według zasad określonych w dotychczasowych przepisach przysługuje po raz pierwszy dodatek za staż pracy,

3) z zastrzeżeniem przepisu pkt 2 nie obowiązują dotychczasowe przepisy ustalające okresy stanowiące o nabyciu uprawnienia do dodatku za staż pracy oraz odpowiadające tym okresom procentowe wymiary dodatku, w tym także maksymalna jego wysokość.

6. Porozumienie, określając zasady wypłacania dodatku za staż pracy w danym zakładzie pracy, może ustalać:

- 1) wysokość procentową dodatku do 1,5% podstawy jego wymiaru za rok pracy,
- 2) wyższą podstawę wymiaru dodatku niż określona w ust. 2.

7. W razie wprowadzenia w porozumieniu dodatku za staż pracy w myśl ust. 1 pkt 3:

- 1) procentowy wymiar dodatku za staż pracy ustala się, z odpowiednim zachowaniem ust. 1 pkt 1 oraz ust. 6 pkt 1, odrębnie dla poprzednich okresów zatrudnienia i dla okresu zatrudnienia w danym zakładzie pracy, uwzględniając pełne lata pracy,
- 2) do czasu przepracowania w danym zakładzie pracy pełnego okresu stanowiącego o uprawnieniu do dodatku za staż pracy w danym zakładzie pracy okres zatrudnienia w tym zakładzie jest traktowany na równi z poprzednimi okresami zatrudnienia,
- 3) podstawę wymiaru dodatku za staż pracy stanowi:
 - a) za okres poprzedniego zatrudnienia — najniższe wynagrodzenie,
 - b) za okres zatrudnienia w danym zakładzie pracy — podstawa wymiaru dodatku określona w porozumieniu.

8. Porozumienie może ustalać, że pracownikowi przysługuje prawo do dodatku, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, jeżeli kwota tego dodatku byłaby wyższa od kwoty dodatku obliczonego według zasad określonych w ust. 7.

Art. 20. 1. Porozumienie może wprowadzić nagrodę jubileuszową w wypadkach i na warunkach określonych w dotychczasowych przepisach, z uwzględnieniem ust. 2—9.

2. 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; nagroda przysługuje po przepracowaniu okresu ustalonego w dotychczasowych przepisach, a w wypadku przewidzianym w ust. 3 — okresu ustalonego w porozumieniu.

3. Porozumienie może ustalać, 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; wysokość nagrody ustala się z uwzględnieniem ust. 2.

4. Podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej stanowi najniższe wynagrodzenie obowiązujące w dniu nabycia prawa do nagrody.

5. Zasady ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasady ich wypłacania określają powszechnie obowiązujące przepisy.

6. Porozumienie może ustalać wyższą od najniższego wynagrodzenia podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej za lata przepracowane w danym zakładzie pracy dla pracownika, który przepracował w tym zakładzie co najmniej 5 lat; do zakładowego stażu pracy wlicza się wyłącznie okres zatrudnienia w tym zakładzie pracy.

7. W razie przyjęcia w porozumieniu zasad wynikających z ust. 6:

- 1) procentowy wymiar nagrody jubileuszowej ustala się z uwzględnieniem okresu sprzed podjęcia zatrudnienia w danym zakładzie pracy oraz okresu zatrudnienia w danym zakładzie pracy,
- 2) podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej stanowi:
 - a) za okres sprzed podjęcia zatrudnienia w danym zakładzie pracy — najniższe wynagrodzenie,
 - b) za okres zatrudnienia w danym zakładzie pracy, jeżeli okres ten wynosi co najmniej 5 lat — podstawa wymiaru nagrody określona w porozumieniu.

8. Porozumienie może ustalać, że jeżeli nagroda jubileuszowa przysługująca na podstawie porozumienia jest niższa od nagrody, jaka przysługiwałaby na podstawie dotychczasowych przepisów, pracownik, który przed dniem wejścia w życie porozumienia nabył prawo do nagrody jubileuszowej, otrzymuje z tego tytułu wyrównanie. Podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej, jaka przysługiwałaby na podstawie dotychczasowych przepisów, stanowi wynagrodzenie wypłacone pracownikowi przed dniem wejścia w życie porozumienia, obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

9. Dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy podstawę wymiaru nagrody ustala się w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

Art. 21. 1. Pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką, której podstawę wymiaru stanowi najniższe wynagrodzenie.

2. Odprawa pieniężna przysługuje po przepracowaniu okresu ustalonego w porozumieniu. 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. Porozumienie może ustalać, że minimalny okres zatrudnienia wymagany do nabycia uprawnień do odprawy pieniężnej jest krótszy niż 10 lat, jeżeli dotychczasowe przepisy przewidują odprawy 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 oraz zasad jej wypłacania stosuje się odpowiednio przepis art. 20 ust. 5.

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

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

7. Porozumienie może ustalać, że jeżeli odprawa pieniężna przysługująca na jego podstawie jest niższa od odprawy, jaka przysługiwałaby na podstawie dotychczasowych przepisów, pracownik zatrudniony w zakładzie pracy w dniu wejścia w życie porozumienia otrzyma z tego tytułu odpowiednie wyrównanie. Przy ustalaniu wy-

sokości odprawy pieniężnej, jaka przysługiwałaby na podstawie dotychczasowych przepisów, uwzględnia się:

- 1) wynagrodzenie wypłacone pracownikowi przed dniem wejścia w życie porozumienia, obliczone według zasad określonych w tych przepisach, lub
- 2) kwotę odprawy określoną w tych przepisach.

8. Porozumienie może ustalać wyższą od najniższego wynagrodzenia podstawę wymiaru odprawy pieniężnej za lata przepracowane w danym zakładzie pracy dla pracownika, który przepracował w tym zakładzie co najmniej 5 lat; do zakładowego stażu pracy wlicza się wyłącznie okres zatrudnienia w tym zakładzie pracy.

9. W razie przyjęcia w porozumieniu zasad wynikających z przepisu ust. 8, przepisy art. 20 ust. 7 stosuje się odpowiednio.

10. Dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy podstawę wymiaru odprawy pieniężnej ustala się w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

Art. 22. 1. Porozumienie nie może wprowadzać innych świadczeń związanych z pracą niż określone w dotychczasowych przepisach, a także rozszerzać zakresu ich stosowania. Dotyczy to w szczególności deputatów i innych świadczeń w naturze oraz ekwiwalentów pieniężnych w zamian za te deputaty i świadczenia. Świadczenia mogą być wydawane lub wypłacane wyłącznie w wysokości i na zasadach określonych w dotychczasowych przepisach.

2. Porozumienie może odstąpić w całości lub w części od stosowania deputatów i innych świadczeń w naturze oraz ekwiwalentów pieniężnych w zamian za te deputaty i świadczenia albo w inny sposób ograniczyć uprawnienia do tych deputatów, ekwiwalentów i świadczeń oraz przeznaczyć uzyskane z tego tytułu środki na wzrost wynagrodzeń związanych z wynikami pracy.

3. Przepisy ust. 1 i 2 nie dotyczą posiłków regeneracyjnych oraz żywienia wydawanego pracownikowi bezpłatnie lub częściowo odpłatnie, jeżeli zgodnie z odrębnymi przepisami charakter pracy lub warunki jej wykonywania wymagają zapewnienia takich posiłków lub żywienia.

Art. 23. Porozumienie zastępuje — w zakresie określonym w ustawie — odpowiednie przepisy o wynagrodzaniu, w tym także przepisy art. 81 § 2—4 i art. 134 § 1 Kodeksu pracy, oraz postanowienia dotychczasowych układów zbiorowych pracy i przepisy o świadczeniach branżowych.

Art. 24. Porozumienie zastępuje z dniem jego wejścia w życie wynikające z dotychczasowych przepisów odpowiednie warunki umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.

Art. 25. 1. Porozumienie wchodzi w życie z dniem ustalonym w tym porozumieniu, nie wcześniej jednak niż z dniem jego podpisania.

2. Treść porozumienia wyjaśniają wspólnie strony, które porozumienie zawarły.

3. Zakład pracy jest obowiązany udostępnić pracownikowi tekst porozumienia i wyjaśnić jego treść.

Art. 26. 1. W zakładzie pracy, w którym nie działa zakładowa organizacja związkowa, przewidziany w ustawie system wynagradzania może wprowadzić kierownik tego zakładu w formie regulaminu. Do regulaminu mają odpowiednie zastosowanie przepisy dotyczące porozumienia.

2. Z dniem rozpoczęcia działalności przez zakładową organizację związkową regulamin, o którym mowa w

ust. 1, ulega z mocy prawa przekształceniu w porozumienie, a właściwy organ zakładowej organizacji związkowej wchodzi w prawa strony.

Rozdział 3

Zakładowy system wynagradzania w zakładzie pracy objętym układem zbiorowym pracy

Art. 27. Zakład pracy objęty układem zbiorowym pracy, po dniu wejścia w życie tego układu, wprowadza zakładowy system wynagradzania w drodze zakładowej umowy zbiorowej po spełnieniu warunków określonych w ustawie, Kodeksie pracy i układzie zbiorowym pracy.

Art. 28. 1. Zakład pracy, z uwzględnieniem przepisów art. 4, samodzielnie prowadzi zakładową politykę płac na podstawie układu zbiorowego pracy oraz zakładowej umowy zbiorowej.

2. Zakładowa umowa zbiorowa określa zakładowy system wynagradzania, uwzględniając odpowiednio przepisy art. 6 ust. 6, art. 7 ust. 3, art. 9, art. 11, art. 12, art. 13 ust. 5, art. 19 ust. 1 i 3 oraz 5—8, art. 20 ust. 6, 7 i 9 oraz art. 21 ust. 8—10.

Art. 29. 1. Zakładowy system wynagradzania obejmuje przewidziane w układzie zbiorowym pracy wynagrodzenia oraz inne świadczenia związane z pracą.

2. Zakładowy system wynagradzania może dodatkowo wprowadzać wynagrodzenia inne niż w układzie zbiorowym pracy, pod warunkiem że będą one powiązane z wynikami pracy.

3. Zakładowy system wynagradzania może przyjmować za podstawę obliczania dodatkowego wynagrodzenia za pracę w dodatkowych dniach wolnych od pracy, wprowadzonych w przepisach wydanych przez Radę Ministrów na podstawie Kodeksu pracy, wynagrodzenie niższe niż określone w przepisach ustalających wynagrodzenie za dni wolne od pracy, nie niższe jednak niż wynagrodzenie, o którym mowa w art. 241 § 5 Kodeksu pracy.

Rozdział 4

Przepisy przejściowe i końcowe

Art. 30. Rada Ministrów po porozumieniu z właściwymi ogólnokrajowymi organizacjami związkowymi, w drodze rozporządzenia, może dostosować przepisy ustawy dotyczące zakładowych systemów wynagradzania, o których mowa w rozdziale 2, do charakteru i specyfiki przedsiębiorstw przemysłu wydobywczego, energetyki, gazownictwa i użyteczności publicznej.

Art. 31. Przepisy ustawy dotyczące zakładowych systemów wynagradzania, o których mowa w rozdziale 2, nie mają zastosowania w zakładach pracy, w których została zawarta zakładowa umowa zbiorowa — z dniem wejścia w życie tej umowy, a do zakładów pracy, o których mowa w art. 1 ust. 4 — z dniem wejścia w życie układu zbiorowego pracy obejmującego te zakłady.

Art. 32. Po dniu wejścia w życie układu zbiorowego pracy zmian zakładowego systemu wynagradzania wprowadzonego przed tą datą dokonuje się, z zastrzeżeniem art. 33, w drodze zakładowej umowy zbiorowej.

Art. 33. Przedsiębiorstwo państwowe, którego organy — stosownie do przepisów art. 241² § 2 pkt 1 Kodeksu pracy — nie wyraziły pozytywnej opinii w sprawie układu zbiorowego pracy, może wprowadzić zakładowy system wynagradzania w drodze porozumienia na zasadach określonych w rozdziale 2.