

## UCHWAŁA Nr 71 RADY MINISTRÓW

z dnia 3 maja 1989 r.

**w sprawie zasad wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą pracownikom skierowanym do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług eksportowych.**

Na podstawie art. 79 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1974 r. 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, z 1987 r. Nr 21, poz. 124, z 1988 r. Nr 20, poz. 134 oraz z 1989 r. Nr 20, poz. 107) Rada Ministrów uchwala, co następuje:

§ 1. 1. Przepisy uchwały stosuje się do pracowników — obywateli polskich skierowanych do pracy za granicą, zwanych dalej „pracownikami”, w celu realizacji kontraktów eksportowych obejmujących:

- 1) wykonanie przez stronę polską części lub całości robót budowlano-montażowych, projektowych, transportowych oraz kompletnych obiektów i prac z zakresu nadzoru przy wykonywaniu funkcji eksportera, generalnego wykonawcy lub generalnego dostawcy, a także innych prac związanych z realizacją kontraktów, zwanych dalej „budową”;
- 2) wykonanie usług technicznych, naukowych i innych, zwanych dalej „usługą”.

2. Jednostką kierującą w rozumieniu uchwały jest generalny wykonawca, generalny dostawca lub wykonawca budowy (usługi) eksportowej, który zawarł umowę z eksporterem. Jednostką kierującą może być także eksporter, jeżeli kieruje do pracy za granicą pracowników w celu realizacji budowy (usługi) eksportowej we własnym imieniu i na własny rachunek.

3. Eksporterem w rozumieniu uchwały jest jednostka prowadząca działalność gospodarczą na zasadach określonych w odrębnych przepisach, która podpisała z kontrahentem zagranicznym kontrakt na realizację budowy (usługi) eksportowej za granicą.

§ 2. 1. Pracownikowi przysługuje bezpłatne zakwaterowanie lub ryczałt hotelowy w wysokości 70% limitu hotelowego ustalonego dla danego kraju zgodnie z przepisami obowiązującymi przy podróżach służbowych poza granicami kraju.

2. Warunki zakwaterowania powinny odpowiadać co najmniej wymaganiom bytowym i socjalnym obowiązującym w Polsce przy zakwaterowaniu w hotelach pracowniczych, z uwzględnieniem potrzeb wynikających z warunków klimatycznych kraju zatrudnienia za granicą.

§ 3. 1. Pracownikowi przysługuje, w czasie zatrudnienia za granicą, miesięczne lub godzinowe wynagrodzenie walutowe w wysokości uzależnionej od zajmowanego stanowiska pracy i przyznanej kategorii zaszerogowania, określone zgodnie z ustaloną dla danego kraju tabelą stawek wynagrodzenia walutowego.

2. Tabelę miesięcznych lub godzinowych stawek wynagrodzenia walutowego dla danego kraju ustala jednostka kierująca, w uzgodnieniu z eksporterem, w walucie określonej dla danego kraju, w ramach środków dewizowych na wynagrodzenia, zabezpieczonych do realizacji kontraktu, z zastrzeżeniem ust. 3.

3. Minister Pracy i Polityki Socjalnej określa dla poszczególnych krajów najniższe stawki miesięcznych i godzinowych wynagrodzeń walutowych, a w odniesieniu do wynagrodzeń walutowych finansowanych częściowo lub całkowicie z budżetu państwa — również najwyższe stawki tych wynagrodzeń.

4. Stanowiska pracy na budowie (przy wykonywaniu usługi) eksportowej, kategorii zaszerogowania oraz stawki wynagrodzeń walutowych dla tych stanowisk ustala jednostka kierująca, stosując zakładowy taryfikator kwalifikacyjny.

5. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym, kierującemu zespołem pracowników i odpowiadającemu za ich pracę, może być przyznany dodatek walutowy z tytułu pełnienia funkcji kierowniczej w wysokości do 20% ustalonego dla pracownika wynagrodzenia walutowego. Dodatek walutowy z tytułu pełnienia funkcji kierowniczych przyznaje i jego wysokości określa jednostka kierująca, stosując zasady przyznawania dodatków funkcyjnych obowiązujące w tej jednostce.

6. Pracownikowi zatrudnionemu w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych lub niebezpiecznych przysługuje dodatek walutowy za pracę w tych warunkach. Dodatek walutowy za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych lub niebezpiecznych przyznaje i jego wysokości ustala jednostka kierująca, stosując obowiązujące w tej jednostce zasady i podział na stopnie szkodliwości, uciążliwości i niebezpieczeństwa, uzależniające przyznanie dodatku i jego wysokość.

§ 4. 1. Z ustalonego dla pracownika miesięcznego lub godzinowego wynagrodzenia walutowego jednostka kierująca może wydzielić część ruchomą tego wynagrodzenia przeznaczoną na premię, wypłacaną za prawidłową i terminową realizację kontraktu. Wysokość, tryb i zasady wypłacania premii ustala jednostka kierująca.

2. Jednostka kierująca określa formy wynagradzania stosownie do potrzeb realizowanej budowy (usługi) eksportowej.

§ 5. 1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, wykonywaną na polecenie kierownika budowy (usługi) eksportowej, pracownikowi przysługują, oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatki w wysokości określonej w art. 134 § 1 Kodeksu pracy, obliczone od stawki godzinowej wynagrodzenia walutowego wynikającej z osobistego zaszerogowania pracownika w okresie pracy na budowie (przy wykonywaniu usługi) eksportowej, z zastrzeżeniem ust. 2. Pracą nadliczbową jest praca wykonywana w czasie pracy przekraczającym 8 godzin na dobę i 46 godzin na tydzień.

2. W razie wydzielenia z ustalonego dla pracownika wynagrodzenia walutowego części ruchomej tego wynagrodzenia, przewidzianej na premię w myśl § 4 ust. 1, podstawę obliczania dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych stanowi stawka godzinowa wynagrodzenia walutowego pracownika, pomniejszona o wydzieloną część ruchomą tego wynagrodzenia.

3. Za pracę w porze nocnej pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 10% podstawy wynagrodzenia, określonej w ust. 1 lub 2.

§ 6. 1. W razie osiągnięcia z realizacji kontraktu większego uzysku dewizowego i większego zysku transakcyjnego niż zostały zaplanowane w założeniach kontraktowych, może być utworzony, dla danego kontraktu po jego ostatecznym rozliczeniu, dodatkowy fundusz nagród w walucie obcej dla pracowników zatrudnionych przy wykonywaniu kontraktu.

2. Dodatkowy fundusz nagród nie może przekroczyć 50% osiągniętego ponad plan uzysku dewizowego (różnicy między zaplanowanym uzyskiem dewizowym w założeniach kontraktowych a zyskiem faktycznie osiągniętym i określonym w wyniku ostatecznego rozliczenia kontraktu) i nie może przekroczyć 50% osiągniętego zysku transakcyjnego (różnicy między zaplanowanym w założeniach kontraktowych zyskiem transakcyjnym a zyskiem faktycznie osiągniętym i określonym w wyniku ostatecznego rozliczenia kontraktu). Nagrody z tego funduszu wypłaca się w takiej walucie, w jakiej pracownik otrzymywał wynagrodzenia w czasie zatrudnienia za granicą. W razie nieobecności pracownika w kraju zatrudnienia za granicą w czasie wypłacania nagrody, kwotę nagrody przekazuje się na rachunek walutowy pracownika w Polsce.

3. Dodatkowy fundusz nagród tworzy jednostka kierująca w uzgodnieniu z eksporterem.

4. Warunkiem utworzenia dodatkowego funduszu nagród jest terminowe lub przedterminowe zakończenie kontraktu.

5. Wykaz pracowników budowy eksportowej uprawnionych do udziału w dodatkowym funduszu nagród oraz szczegółowe warunki ich wypłacania określa regulamin ustalony przez jednostkę kierującą.

6. Dodatkowy fundusz nagród nie może być utworzony dla kontraktu rozliczanego w formie stawek godzinowych lub miesięcznych albo realizowanego w formie zawartej z załogą umowy na realizację całego kontraktu.

7. W wypadku kontraktów wieloletnich jednostka kierująca w uzgodnieniu z eksporterem może utworzyć na zasadach określonych w ust. 1—6 dodatkowy fundusz nagród po rozliczeniu wydzielonego etapu kontraktu.

§ 7. 1. Wynagrodzenie, premia i dodatki walutowe, o których mowa w § 3—5, wypłaca się w kraju zatrudnienia za granicą.

2. Jeżeli umowa z pracownikiem tak stanowi, część wynagrodzenia, premii i dodatków walutowych, o których mowa w ust. 1, może być wypłacana w Polsce w złotych pracownikowi lub osobie upoważnionej przez pracownika lub na rachunek pracownika, po przeliczeniu według średniego kursu wynikającego z tabeli kursów walut obcych Narodowego Banku Polskiego, obowiązującego w dniu poprzedzającym dzień wypłaty wynagrodzenia.

3. Środki dewizowe zaoszczędzone w związku z wypłatą części wynagrodzeń, premii i dodatków walutowych w złotych, w myśl ust. 2, pozostają w jednostce kierującej. Jednostka kierująca może dysponować tymi środkami dewizowymi stosownie do swoich potrzeb.

4. Część wynagrodzenia, premii i dodatków walutowych, o których mowa w ust. 1, określona w umowie z pracownikiem, może być, na jego wniosek, przekazana na rachunek walutowy w Polsce na zasadach określonych w odrębnych przepisach. Wynagrodzenia te przekazuje się na rachunek walutowy pracownika w Polsce terminowo, poczynając od pierwszego miesiąca zatrudnienia za granicą.

§ 8. 1. Jednostka kierująca jest zobowiązana do zapewnienia pracownikom, w stołówce własnej budowy (usługi) eksportowej, w stołówce prowadzonej przez kontrahenta zagranicznego lub w inny sposób, jednego podstawowego posiłku dziennie po cenie kosztu surowca zużytego do produkcji, opłacanego w walucie obcej.

2. Jednostka kierująca, w uzgodnieniu z eksporterem, może zwolnić pracowników korzystających z zapewnionych im w myśl ust. 1 posiłków z odpłatności za te posiłki.

3. Jednostka kierująca może dodatkowo zapewnić pracownikom, wykonującym stałe prace narażające organizm na nadmierne wydatkowanie energii, posiłki regeneracyjno-wzmacniające raz dziennie zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami.

§ 9. 1. Pracownikowi nie przysługują wynagrodzenie walutowe, premia walutowa i dodatki walutowe, o których mowa w § 2—5:

- 1) za czas pobytu w Polsce w związku z podróżą służbową,
- 2) w czasie pobytu w Polsce w związku z niezdolnością do pracy wskutek choroby lub odosobnienia spowodowanego chorobą zakaźną,
- 3) w czasie pobytu w Polsce w związku ze zwolnieniem od pracy w razie ciężkiego wypadku losowego lub klęski żywiołowej, zwolnieniem od pracy w wypadkach określonych w przepisach ogólnie obowiązujących w Polsce, a także w czasie udzielonych pracownikowi dni wolnych od pracy po zakończeniu pracy za granicą,
- 4) za czas zwolnienia od pracy udzielonego na czas podróży do Polski w razie korzystania z bezpłatnego przejazdu do celu odwiedzenia rodziny za każde sześć miesięcy przepracowanych za granicą,
- 5) za czas podróży poprzedzającej dzień rozpoczęcia pracy za granicą oraz następującej po dniu zakończenia pracy za granicą,
- 6) za czas podróży do Polski i z powrotem w związku ze zwolnieniami od pracy, o których mowa w pkt 3.

2. W wypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 1 i 3—5, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie złotowe pobierane przez niego w macierzystym zakładzie pracy bezpośrednio przed skierowaniem do pracy za granicą, obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Wy-

nagrodzenie to koryguje się w każdym następnym roku kalendarzowym wskaźnikiem wzrostu przeciętnego wynagrodzenia pracowników jednostki kierującej w roku poprzednim.

§ 10. 1. Podatki z tytułu przychodów z pracy oraz opłaty pobytowe nakładane przez władze kraju zatrudnienia pracownika za granicą ponoszone są przez jednostkę kierującą, chyba że pokrywa je kontrahent zagraniczny.

2. Wyплаты wynagrodzeń walutowych dokonuje kierownictwo budowy (usługi) eksportowej. Wyплаты części wynagrodzeń walutowych w złotych, o której mowa w § 7 ust. 2, dokonuje w Polsce jednostka kierująca osobie upoważnionej przez pracownika lub na rachunek pracownika.

3. Wyплаты świadczeń z ubezpieczenia rodzinnego i ubezpieczenia społecznego przebywającym w Polsce członkom rodziny pracownika skierowanego do pracy za granicą, uprawnionym do takich świadczeń, dokonuje macierzysty zakład pracy, jeżeli obowiązku tego nie przejmie jednostka kierująca.

4. Macierzysty zakład pracy przyznaje świadczenia socjalne (takie jak wczasy, kolonie letnie, obozy młodzieżowe) dla członków rodziny pracownika, będących na jego utrzymaniu i pozostających w Polsce, jeżeli obowiązku tego nie przejmie jednostka kierująca. Koszty związane z realizacją tych świadczeń refunduje macierzystemu zakładowi pracy jednostka kierująca z zakładowego funduszu socjalnego tworzonego w ciężar kosztów kontraktu, według zasad obowiązujących w kraju, dotyczących zakładowego funduszu socjalnego.

§ 11. W pierwszym miesiącu pracy na budowie (przy realizacji usługi) pracownikowi wypłaca się, na jego wniosek, zaliczkę na poczet wynagrodzenia w wysokości 70% miesięcznego wynagrodzenia walutowego, wynikającego z zawartej z pracownikiem umowy o pracę, jeżeli pracownik wyraził na piśmie zgodę na potrącenie zaliczki z najbliższej wypłaty wynagrodzenia walutowego lub, na wniosek pracownika, w terminie trzech miesięcy.

§ 12. 1. Pracownikom oraz członkom ich rodzin, przebywającym z pracownikami za granicą, za zgodą eksportera, przysługuje zwrot niezbędnych, udokumentowanych kosztów leczenia poniesionych przez pracownika w kraju zatrudnienia za granicą.

2. Zwrotowi podlegają koszty:

- 1) pobytu i leczenia w szpitalu lub w innym zakładzie leczniczym, porad i badań lekarskich oraz zabiegów leczniczych (z wyjątkiem kosztów pobytu i leczenia w sanatorium lub uzdrowisku oraz porad i zabiegów z zakresu kosmetyki), obowiązkowych szczepień i analiz oraz naprawy protez dentystycznych, ortopedycznych i środków pomocniczych — w 100%,
- 2) lekarstw, usług dentystycznych leczenia zębów, szkielek do okularów — w 70%,
- 3) protez dentystycznych i ortopedycznych oraz środków pomocniczych — w 50%.

3. Zwrot kosztów leczenia nie przysługuje, gdy pracownik i jego rodzina:

- 1) są uprawnieni do bezpłatnego leczenia w kraju zatrudnienia i mogą ze względu na poziom lecznictwa w tym kraju z uprawnienia tego korzystać,
- 2) korzystają bez uzasadnionej przyczyny z usług lekarzy i zakładów leczniczych innych niż te, które stosownie do zawartego porozumienia są obowiązane do leczenia pracowników budowy (usługi).

4. Zwrot kosztów leczenia następuje według zasad i trybu ustalonych dla pracowników polskich placówek za granicą, z tym że:

- 1) o uprawnieniu co do zwrotu kosztów leczenia roz-

strzyga, na wniosek pracownika, kierownik budowy (usługi) w generalnym wykonawstwie (kierownik kontraktu),

- 2) o uprawnieniu co do zwrotu kosztów leczenia kierownika budowy (usługi) w generalnym wykonawstwie (kierownika kontraktu) i jego zastępców rozstrzyga jednostka kierująca,
- 3) w razie gdy pracownicy oraz członkowie ich rodzin pozostają pod opieką polskiej placówki leczniczej, rozstrzygnięcia w sprawie zwrotu kosztów leczenia dokonuje się po zasięgnięciu opinii kierownika tej placówki.

5. Koszty leczenia są zwracane w walucie kraju zatrudnienia pracownika za granicą; obciążają one koszty dewizowe kontraktu.

§ 13. 1. Pracownikom zatrudnionym na budowie (przy realizacji usługi) przysługuje odzież robocza, odzież ochronna i sprzęt ochrony osobistej oraz zaopatrzenie w środki higieny osobistej i w napoje wydawane w czasie pracy, według zasad i norm ustalonych dla tych samych kategorii pracowników w jednostce kierującej w Polsce.

2. W wypadkach uzasadnionych warunkami klimatycznymi lub szkodliwymi dla zdrowia jednostka kierująca, w uzgodnieniu z eksporterem, może odpowiednio uzupełnić normy odzieży roboczej i ochronnej oraz normy zaopatrzenia w napoje w czasie pracy.

3. Pracownikom zatrudnionym indywidualnie lub małym zespołom pracowników może być przyznany ekwiwalent pieniężny, stanowiący równowartość środków higieny osobistej i napojów wydawanych w czasie pracy, w walucie kraju zatrudnienia.

§ 14. Tworzy się w ciężar kosztów walutowych kontraktu fundusz walutowy w granicach do 1% planowanego funduszu płac walutowych budowy (usługi), z przeznaczeniem na świadczenia na cele kulturalno-socjalne dla pracowników.

§ 15. 1. Pracownikowi skierowanemu do pracy za granicą przysługuje — w razie korzystania z urlopu wypoczynkowego w Polsce — bezpłatny bilet albo zwrot kosztów przejazdu do Polski i z powrotem najtańszym środkiem lokomocji:

- 1) po przepracowaniu każdych 12 miesięcy, jeżeli pracownik został skierowany do pracy do kraju poza europejskiego i nie korzysta ze świadczeń, o których mowa w ust. 5,
- 2) po przepracowaniu każdych 24 miesięcy, jeżeli pracownik został skierowany do pracy do kraju europejskiego lub jeżeli korzysta ze świadczeń, o których mowa w ust. 5.

2. Zwrot kosztów przejazdu następuje na zasadach obowiązujących przy podróżach służbowych poza granicami kraju.

3. Za czas podróży na urlop wypoczynkowy do Polski pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie.

4. Świadczenia, o których mowa w ust. 1, nie przysługują pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym powraca do kraju w związku z zakończeniem okresu zatrudnienia za granicą. Świadczenia te nie przysługują również pracownikowi uprawnionemu do bezpłatnego biletu lub zwrotu kosztów przejazdu do Polski i z powrotem w związku z odwiedzeniem rodziny w Polsce lub przeprowadzaniem w Polsce profilaktycznych badań lekarskich, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami.

5. W razie skierowania pracownika do pracy za granicą na okres powyżej 24 miesięcy, eksporter może wyrazić zgodę na pobyt współmałżonka w czasie jego zatrudnienia za granicą, jeżeli jest to uzasadnione warun-

kami pracy pracownika i możliwością zapewnienia współmałżonkowi odpowiedniego, bezpłatnego zakwaterowania w czasie pobytu za granicą, oraz pokryć jednorazowo pracownikowi zwrot kosztów przejazdu współmałżonka za granicę i z powrotem do Polski najtańszym dla budowy (usługi) eksportowej środkiem lokomocji, zgodnie z przepisami obowiązującymi przy podróżach służbowych poza granicami kraju.

6. Pracownikowi w związku z podróżą na urlop do Polski i z powrotem oraz współmałżonkowi pracownika w związku z podróżą do kraju zatrudnienia za granicą i z powrotem nie przysługują diety i zwrot kosztów noclegów.

7. Za dni zwolnienia od pracy, udzielone pracownikowi w celu przeprowadzenia w Polsce obowiązkowych profilaktycznych badań lekarskich, przysługuje wynagrodzenie złotowe, o którym mowa w § 9 ust. 2.

8. Do pracowników objętych niniejszą uchwałą nie stosuje się, w zakresie ustalonym w ust. 7, przepisu § 3 ust. 1 uchwały nr 218 Rady Ministrów z dnia 6 września 1974 r. w sprawie zwolnień od pracy i zwrotu kosztów przejazdu na obowiązkowe profilaktyczne badania lekarskie pracowników zatrudnionych w niektórych państwach.

§ 16. 1. Pracownikowi zatrudnionemu na budowie (przy realizacji usługi) o stałej lokalizacji miejsca wykonywania pracy, delegowanemu w podróż służbową poza teren budowy (usługi) do innej miejscowości w kraju zatrudnienia za granicą w celu załatwienia spraw związanych z realizacją budowy (usługi), przysługują niezależnie od wynagrodzenia:

- 1) bezpłatny przejazd lub zwrot kosztów przejazdu,
- 2) diety w wysokości 50% stawki dziennej diety ustalonej na dany kraj,
- 3) bezpłatne zakwaterowanie lub pokrycie kosztów noclegu, według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych poza granicami kraju.

2. Polecenie odbycia podróży służbowej wydaje kierownik budowy (usługi) w generalnym wykonawstwie w granicach przewidzianych na ten cel środków w preliminarzu wydatków dewizowych.

3. W zakresie pokrywania kosztów podróży służbowych, odbywanych na terenie kraju zatrudnienia za granicą, stosuje się odpowiednio przepisy obowiązujące przy podróżach służbowych poza granicami kraju.

4. Diety, o których mowa w ust. 1 pkt 2, nie przysługują pracownikom zatrudnionym przy realizacji budów (usług) zlokalizowanych w różnych miejscowościach oraz pracownikom przeniesionym do pracy na budowie (usłudze) eksportowej realizowanej w innej miejscowości.

§ 17. Udział związków zawodowych w jednostkach kierujących w ustalaniu systemów wynagradzania oraz przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa, eksportowego i usług eksportowych regulują przepisy odrębne.

§ 18. Wprowadzanie zasad określonych uchwałą następuje w ramach środków finansowych posiadanych przez jednostki kierujące.

§ 19. Traci moc uchwała nr 280 Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1981 r. w sprawie zasad wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą pracowników skierowanym do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług eksportowych, zmieniona uchwałami Rady Ministrów nr 105 z dnia 19 sierpnia 1983 r. oraz nr 177 z dnia 3 października 1988 r.

§ 20. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: *M. F. Rakowski*