

**UKŁAD ZBIOROWY
PRACY**
dla
**PRACOWNIKÓW
PAŃSTWOWYCH
PRZEDSIĘBIORSTW ROLNYCH**
zawarty
30 marca 1989

WARSZAWA



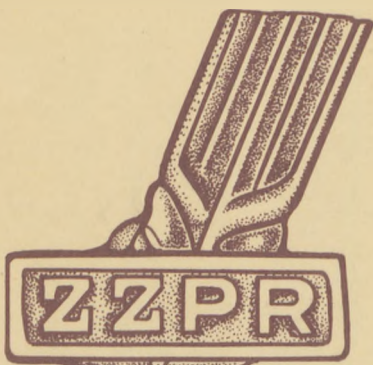
Związek Zawodowy
Robotników Rolnych
Rzeczypospolitej Polskiej
1919-1939



Związek Zawodowy
Robotników
i Pracowników Rolnych
1945-1953



Związek Zawodowy
Pracowników Rolnych
i Leśnych
1953-1957



Federacja Związków
Zawodowych Pracowników
Rolnictwa w PRL
Od 1983



70 LAT minęło w marcu 1989 r. od czasu powstania pierwszego Związku Zawodowego Robotników Rolnych w Polsce. Powstał on głównie po to, by w sposób zorganizowany prowadzić walkę robotników folwar-

cznych przeciwko nędzy i poniżeniu. W krótkim czasie stał się on jednym z największych i najbardziej bojowych związków klasowych w Polsce międzywojennej. Dzięki swej działalności Związek nie tylko doprowadził do polepszenia materialnych warunków egzystencji robotników rolnych, ale także podniósł ich pozycję społeczną, dając im poczucie podmiotowości i godności. Głównym orężem walki o lepsze wynagrodzenie i warunki bytu były umowy zbiorowe, zawierane od 1919 r. na każdy rok gospodarczy pomiędzy ZZRR a Związkiem Ziemi. Początkowo umowy były oddzielne dla każdego powiatu, a

**MINISTERSTWO ROLNICTWA, LEŚNICTWA
I GOSPODARKI ŻYWNOŚCIOWEJ
RADA KRAJOWA FEDERACJI ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH
PRACOWNIKÓW ROLNICTWA W PRL**

**UKŁAD ZBIOROWY
PRACY
dla
PRACOWNIKÓW
PAŃSTWOWYCH
PRZEDSIĘBIORSTW ROLNYCH
zawarty
30 marca 1989**

WARSZAWA 1989

D. 130/93



wnoszą biurowe
rolnictwa

E. 936/89

**UKŁAD ZBIOROWY PRACY
DLA PRACOWNIKÓW PAŃSTWOWYCH PRZEDSIĘBIORSTW
ROLNYCH
z dnia 30 marca 1989 r.**

zawarty między Ministrem Rolnictwa, Leśnictwa i Gospodarki Żywnościowej
a Federacją Związków Zawodowych Pracowników Rolnictwa w PRL

ROZDZIAŁ I

POSTANOWIENIA WSTĘPNE

Art. 1

1. Układ określa:

- 1) warunki wynagradzania pracowników oraz przyznawanie innych świadczeń związanych z pracą,
- 2) warunki pracy związane z właściwościami pracy w rolnictwie,
- 3) zasady i formy kształtowania w zakładach pracy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz warunków socjalno-bytowych i kulturalnych,
- 4) wzajemne zobowiązania stron Układu dotyczące zasad i form współdziałania przy jego stosowaniu.

2. Układ zawiera się dla jednostek organizacyjnych uspołecznionego rolnictwa. Wykaz jednostek objętych układem zawiera załącznik nr 1 do Układu.

3. Przepisy Układu mają zastosowanie do pracowników zakładów pracy objętych Układem z wyłączeniem niżej wymienionych grup pracowników:

1) pracowników przyzakładowych placówek oświatowych, szkoleniowych, wychowawczych i opiekuńczo-wychowawczych, do których stosuje się odpowiednio postanowienia załącznika nr 3 do Układu – w zakresie nie uregulowanym odrębnymi ogólnie obowiązującymi przepisami,

2) funkcjonariuszy pożarnictwa,

3) pracowników młodocianych zatrudnionych w zakładach pracy w celu nauki zawodu w I i II roku nauki lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy,

4) pracowników służby zdrowia,

5) pracowników służby doradztwa specjalistycznego w WOPR, z tym, że do pracowników tych mają zastosowanie postanowienia § 1 zał. nr 3 do Układu.

4. Do pracowników objętych Układem, których niektóre prawa i obowiązki oraz zasady wynagradzania regulują przepisy ogólnie obowiązujące, postanowień Układu nie stosuje się w zakresie uregulowanym tymi przepisami.

Art. 2

1. Układ zostaje zawarty na czas nieokreślony.

2. Stronom zawierającym Układ przysługuje prawo wypowiedzenia jego postanowień w całości lub w części na piśmie na trzy miesiące z góry przed

upływem roku kalendarzowego (obrachunkowego). Do czasu zawarcia nowego Układu (zmiany części jego postanowień) obowiązuje Układ dotychczasowy.

3. Zmiany w Układzie mogą być dokonane wyłącznie protokołami dodatkowymi podpisanymi przez strony zawierające Układ.

4. Obowiązującą wykładnię postanowień Układu ustalają we wzajemnym porozumieniu strony podpisujące Układ.

5. Po wzajemnie ustalonym okresie od daty wejścia w życie Układu, strony dokonają oceny funkcjonowania Układu na wspólnym posiedzeniu.

Szczegółowy tryb postępowania strony określają odrębnie.

Art. 3

Przez użyte w Układzie określenia rozumie się:

1) „pracownik” – każdą osobę, która pozostaje w stosunku pracy z jednostką organizacyjną objętą niniejszym Układem Zbiorowym Pracy,

2) „pracownik stały” – każdego pracownika, z którym zawarto umowę o pracę na czas nieokreślony oraz okres próbny,

3) „pracownik sezonowy” – każdego pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy – nie dłuższy jednak niż 10 miesięcy,

4) „związki zawodowe” – właściwą zakładową organizację związkową,

5) „zakład pracy” – jednostkę organizacyjną uspołecznionego rolnictwa zatrudniającą pracowników, choćby nie posiadała osobowości prawnej,

6) „przedsiębiorstwo” – jednostkę organizacyjną uspołecznionego rolnictwa na pełnym rozrachunku gospodarczym,

7) „zakład” – jednostkę wyodrębnioną w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa działającą na pełnym wewnętrznym lub ograniczonym rozrachunku gospodarczym,

8) „gospodarstwo” – przedsiębiorstwo lub zakład zajmujący się produkcją rolną, rolno-przemysłową, ogrodniczą, nasienneo-szkółkarską, hodowlą zwierząt, przetwórstwem rolnym, rybactwem itd.,

9) „kierownik zakładu pracy” – dyrektora przedsiębiorstwa lub kierownika jednostki wyodrębnionej w strukturze przedsiębiorstwa, a także innego pracownika upoważnionego do działania w określonym zakresie w imieniu zakładu pracy,

10) „rada pracownicza” – właściwą radę pracowniczą w przedsiębiorstwie,

11) „zakładowa umowa zbiorowa” – zakładową umowę zbiorową zawartą w myśl postanowień niniejszego Układu, Kodeksu pracy oraz ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania,

12) „najniższe wynagrodzenie” – obowiązujące w dniu 1 stycznia danego roku najniższe wynagrodzenie pracowników uspołeczniionych zakładów pracy, określone przez Radę Ministrów,

13) „najniższe wynagrodzenie układowe” – ustalone na poziomie wynikającym z godzinowej lub miesięcznej stawki wynagrodzenia zasadniczego w najniższej kategorii zaszerogowania określonej w tabeli wynagrodzeń zasadniczych w układzie zbiorowym pracy.

WARUNKI PRACY I WYNAGRADZANIA

Art. 4

1. Pracownikom przysługuje piętnastominutowa przerwa w pracy na spoczynku posiłku. W przypadkach uzasadnionych warunkami technologicznymi (np. przemysłowe fermy zwierząt) decyzją kierownika zakładu pracy uzgodnioną z zakładową organizacją związkową, przerwa ta może być przedłużona nie więcej niż o dalsze 15 minut. Czas przerwy wliczany jest do czasu pracy.

2. Ogólnie obowiązujące normy czasu pracy nie mają zastosowania do następujących pracowników:

- a) rybaków jeziorowych,
- b) strażników łowieckich i rybackich,
- c) zatrudnionych w systemie akordu zryczałtowanego (np. plantierki),
- d) pracowników stajen treningowych i szpitala koni w państwowych torach wyścigów konnych.

3. Czas pracy pracowników wymienionych w ust. 2 określają wynikające z charakteru ich pracy – zadania wyznaczone przez kierownika zakładu pracy, za które otrzymują wynagrodzenie określone w załączniku nr 2 do Układu.

Art. 5

1. Za początek lub zakończenie pracy uważa się zgłoszenie pracowników zgodnie z otrzymanym poleceniem w siedzibie zakładu pracy lub w wyznaczonym miejscu pracy, jeżeli jego odległość nie przekracza 2 km od siedziby zakładu pracy.

2. Jeżeli wyznaczone miejsce oddalone jest od siedziby zakładu pracy o ponad 2 km, kierownictwo zakładu obowiązane jest zapewnić środki lokomocji do przewiezienia pracowników do pracy i z powrotem.

3. W przypadkach określonych w ust. 2, czas dojazdu i powrotu:

1) samochodem – jeżeli miejsce pracy oddalone jest nie więcej niż o 20 km,

2) innymi środkami lokomocji – jeżeli miejsce pracy oddalone jest nie więcej niż o 10 km,

nie wlicza się do czasu pracy. Do czasu pracy wlicza się natomiast czas dojazdu i powrotu przekraczający podane wyżej granice.

4. Przepisy ust. 1–3 nie mają zastosowania do pracowników oddziałów obrotu nasionami, zarządów przedsiębiorstw nasiennych, hodowli roślin, hodowli roślin i nasiennictwa, przedsiębiorstw obrotu zwierzętami oraz do pracowników wymienionych w art. 4 ust. 2, z tym, że gospodarstwa rybackie obowiązane są do zabezpieczenia środka transportu, względnie pokrycia kosztów przejazdu w przypadku, gdy odległość miejsca zamieszkania rybaka od miejsca pracy wynosi ponad 5 km.

Art. 6

Członków rodziny zmarłego pracownika zakładu pracy, z którym rozwiązano umowę o pracę z powodu niezdolności do pracy – jeżeli śmierć lub niezdolność do pracy nastąpiła wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej spowodowanej charakterem i warunkami pracy wykonywanej w danym zakładzie pracy – traktuje się na równi z osobami, którym na podstawie odrębnych przepisów daje się pierwszeństwo przy przyjęciu do pracy w danym zakładzie.

Art. 7

1. Jeżeli ośrodek zdrowia działa w takich godzinach, że nie jest możliwe skorzystanie z jego pomocy lub porady poza godzinami pracy, czas nie przepracowany z powodu wizyty w tym ośrodku wlicza się do czasu pracy w przypadkach, gdy zaistniała nagła potrzeba uzyskania takiej pomocy lub porady.

2. Czas nie przepracowany z powodu wizyty w ośrodku zdrowia wlicza się do czasu pracy w każdym przypadku, gdy potrzeba uzyskania pomocy lub porady zaistniała w związku z wypadkiem przy pracy.

3. Czas nie przepracowany w związku z udzieleniem pierwszej pomocy pracownikowi zakładu lub osobie znajdującej się na jego terenie wlicza się do czasu pracy.

4. Za czas nie przepracowany z przyczyn, o których mowa w ust. 1–3, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, obliczonego według zasad określonych w przepisach o wynagrodzeniu za czas niewykonywania pracy określonych w Kodeksie pracy.

Art. 8

W razie śmierci pracownika spowodowanej wypadkiem przy pracy, w drodze do pracy i z pracy, zakład pracy zobowiązany jest do urządzenia na własny koszt pogrzebu, według opłat obowiązujących w przedsiębiorstwach usług komunalnych, niezależnie od zasiłku ZUS i innych świadczeń z tego tytułu.

Art. 9

1. Zasady wynagradzania pracowników określa załącznik nr 2 do Układu.

2. Zasady przyznawania świadczeń określa załącznik nr 3 do Układu.

3. Zasady przyznawania umundurowania związanego ze specyfiką pracy określa załącznik nr 5 do Układu.

4. Warunki bezpieczeństwa i higieny pracy określa załącznik nr 6 do Układu.

ŚWIADCZENIA SOCJALNE I KULTURALNE

Art. 10

Zakład pracy obowiązany jest do zapewnienia nieodpłatnie pracownikom, w czasie pracy, odpowiedniej ilości zimnych lub gorących napojów do picia (kawy zbożowej, mięty, herbaty, wody mineralnej itp.), albo dostarczenia surowców do sporządzenia napojów w ilościach określonych przez zakład pracy.

Art. 11

1. W tych zakładach pracy, w których pracownicy wyrażają chęć korzystania ze stołówki, kierownik zakładu pracy w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową zorganizuje stołówkę (wydawanie posiłków), zabezpieczy artykuły żywnościowe, opał, światło, odpowiedni sprzęt kuchenny oraz zapewni należyłą obsługę i warunki higieniczno-sanitarne.

2. Zasady korzystania z posiłków wydawanych w zakładzie pracy określone są w załączniku nr 4 do Układu.

3. Zakład pracy obowiązany jest: dbać o stałe polepszanie warunków socjalno-bytowych i kulturalnych pracowników, zapewnić opiekę socjalną także ich rodzinom, a w szczególności dzieciom matek pracujących, a także emerytom i rencistom.

4. Dla poprawienia warunków socjalnych i kulturalnych pracowników i ich rodzin kierownik zakładu pracy obowiązany jest:

a) określić w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową podział środków zakładowego funduszu socjalnego na cele socjalne, kulturalne, sportowo-rekreacyjne itp. zgodnie z potrzebami załogi,

b) organizować w zależności od potrzeb i możliwości punkty zdrowia, świetlice, żłobki, dziecińce, przedszkola itp.,

c) zaopatrzyć placówki i urządzenia socjalno-bytowe oraz kulturalno-oświatowe w niezbędny sprzęt, opał, światło i prąd oraz zabezpieczyć w placówkach socjalnych i opiekuńczo-wychowawczych wyżywienie na ogólnie obowiązujących zasadach,

d) współdziałać z właściwymi organami administracji państwowej w zakresie organizowania placówek opieki nad dziećmi pracowników oraz dowożenia dzieci pracowników do szkół i przedszkoli,

e) współdziałać z właściwymi organami administracji państwowej w organizowaniu dokształcania ogólnego i doskonalenia zawodowego pracowników oraz stwarzać im odpowiednie warunki do nauki.

5. W przypadku braku w zakładzie pracy i sąsiedztwie urządzeń socjalno-bytowych i kulturalnych oraz szkół, kierownik zakładu pracy obowiązany jest organizować punkty biblioteczne, okresowe przyjazdy kin, odczyty i imprezy artystyczne, itp.

6. Kierownik zakładu pracy obowiązany jest, w porozumieniu z właściwym organem administracji państwowej, stworzyć warunki umożliwiające pracownikom, emerytom i rencistom oraz członkom ich rodzin korzystanie z opieki lekarskiej.

W tym celu powinien:

a) zapewnić, w miarę potrzeby, warunki lokalowe na izbę przyjęć oraz w miarę możliwości mieszkanie (zakwaterowanie) dla lekarza, felczera, pielęgniarki, ekip specjalistycznych oraz wyżywienie na zasadach odpłatności jak dla pracowników,

b) w miarę potrzeby organizować specjalistyczne badania lekarskie pracowników i ich rodzin oraz w miarę potrzeby i warunków, organizować punkty sanitarne,

c) udostępnić nieodpłatnie w uzasadnionych przypadkach środki lokomocji do zapewnienia opieki lekarskiej choremu pracownikowi lub członkowi jego rodziny, a także emerytom i rencistom posiadającym I lub II grupę inwalidzką oraz przy zbiorowych wyjazdach na badania lekarskie.

7. Kierownik zakładu pracy obowiązany jest popierać rozwój sportu i turystyki wśród pracowników, emerytów, rencistów i członków rodzin oraz stworzyć i polepszyć warunki do ich organizacji w przedsiębiorstwie.

8. Dla wykonania zadań, o których mowa w ust. 7, kierownik zakładu pracy powinien w miarę posiadanych możliwości:

a) wydzielać tereny i pomieszczenia pod obiekty i urządzenia sportowo-rekreacyjne i udzielać pomocy w ich urządzeniu,

b) zaopatrywać obiekty sportowo-rekreacyjne w niezbędny sprzęt i urządzenia,

c) partycypować w kosztach utrzymania i wyposażenia obiektów, działalności sportowo-rekreacyjnej i kulturalno-oświatowej organizowanej przez inne jednostki organizacyjne, w środowisku pracowników przedsiębiorstwa.

9. Szczegółowe zasady korzystania przez pracowników, emerytów i rencistów oraz członków rodzin ze świadczeń socjalno-kulturalnych oraz zasady ich finansowania i odpłatność – określa zakładowa umowa zbiorowa lub regulamin zakładowy.

ROZDZIAŁ IV

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Art. 12

1. Postanowienia Układu przedsiębiorstwo wprowadza w drodze zakładowej umowy zbiorowej, która obejmuje:

1) zadania związane z realizacją planów zakładów pracy w zakresie tworzenia warunków do wzrostu efektywności pracy i poprawy wyników działalności zakładu oraz umacniania dyscypliny pracy,

2) zakładowy system wynagradzania, ustalający szczegółowe warunki dotyczące płacy i innych świadczeń związanych z pracą, uwzględniający zasady ustalone w odrębnych przepisach,

3) na podstawie i w ramach upoważnienia przewidzianego w Układzie, szczegółowe zasady dotyczące warunków pracy i zasady stosowania innych postanowień Układu.

2. Zastosowanie w umowie postanowień Układu dotyczących wynagrodzeń przewidzianych w Układzie może nastąpić pod warunkiem posiadania wypracowanych przez zakład pracy środków, zgodnie z zasadą samofinansowania.

3. Umowa może zastosować wyższe wynagrodzenie niż najniższe ustalone w Układzie, jeżeli przedsiębiorstwo:

1) posiada wypracowane środki na wynagrodzenia i świadczenia oraz

2) stosuje normy pracy zgodnie z zasadami określonymi w art. 83 Kodeksu pracy.

4. Przepisów ust. 3 nie stosuje się do przedsiębiorstwa objętego postępowaniem zmierzającym do poprawy jego gospodarki, postępowaniem likwidacyjnym lub upadłościowym.

5. Umowę zawierają zakładowa organizacja związkowa – z jednej strony i dyrektor przedsiębiorstwa, po zasięgnięciu opinii rady pracowniczej i uzyskaniu pozytywnej opinii ogólnego zebrania pracowników (delegatów) – z drugiej strony.

6. Sposób uzyskania opinii, o której mowa w ust. 5 określają strony umowy wraz z radą pracowniczą.

7. Umowę sporządza się w formie pisemnej.

8. Zakładowa umowa zbiorowa nie wymaga rejestracji i wchodzi w życie z dniem ustalonym w tej umowie, nie wcześniej jednak niż z dniem jej podpisania.

Art. 13

W sprawach nie uregulowanych w Układzie mają zastosowanie ogólnie obowiązujące przepisy prawa.

Art. 14

1. Pracownikowi przysługuje prawo do płatnego urlopu zdrowotnego w wymiarze do 12 miesięcy, na wniosek komisji lekarskiej, po przepracowaniu 20 lat pracy w jednostkach objętych niniejszym Układem. Wynagrodzenie za ten okres ustala się wg zasad jak za urlop wypoczynkowy.

2. Czasokresy oraz termin rozpoczęcia urlopu, o którym mowa w ust. 1, ustala komisja lekarska. W szczególnie uzasadnionych przypadkach można przesunąć termin rozpoczęcia urlopu zdrowotnego, nie dłużej jednak jak o miesiąc – decyzję podejmuje kierownik zakładu pracy w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

3. W czasie trwania urlopu zdrowotnego pracownik nie może podejmować żadnej pracy zarobkowej. W przypadku podjęcia pracy zarobkowej pracownik traci prawo do wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1 za cały okres pozostającego do wykorzystania urlopu zdrowotnego.

4. Za okres przebywania na urlopie zdrowotnym pracownikowi nie przysługuje urlop wypoczynkowy.

Art. 15

Po zbiorze zbóż (odłowie ryb, zbiorze owoców itp.) kierownik zakładu pracy w porozumieniu z zakładową organizacją związkową i samorządem pracowniczym może zorganizować imprezę dożynkową (poczęstunek i program

kulturalno-rozrywkowy wg tradycji regionalnych), przeznaczając na ten cel środki z funduszu socjalnego lub z funduszu załogi tworzonego z zysku do podziału.

Art. 16

Układ Zbiorowy Pracy wchodzi w życie od dnia zarejestrowania.

Za Federację
Związków Zawodowych
Pracowników Rolnictwa w PRL

Przewodniczący
Kazimierz Iwaniec

Wiceprzewodniczący
Leon Grycuk

Wiceprzewodniczący
Andrzej Erwiński

Minister
Rolnictwa, Leśnictwa
i Gospodarki Żywnościowej

Sekretarz Stanu
dr inż. Wiesław Młynarczyk

WYKAZ JEDNOSTEK ORGANIZACYJNYCH USPOŁECZNIONEGO ROLNICTWA OBJĘTYCH UKŁADEM

§ 1.

Układ ma zastosowanie w następujących jednostkach organizacyjnych uspołecznionego rolnictwa:

- 1) państwowych gospodarstwach rolnych, rolno-przemysłowych, przemysłu (przetwórstwa) rolnego, ogrodnich,
- 2) państwowych przedsiębiorstw gospodarki rolnej,
- 3) fermach tuczu przemysłowego,
- 4) państwowych ośrodkach hodowli zarodowej,
- 5) państwowych stadninach koni,
- 6) państwowych stadach ogierów,
- 7) przedsiębiorstwach obrotu zwierzętami hodowlanymi,
- 8) państwowych gospodarstwach rybackich,
- 9) przedsiębiorstwach hodowli roślin ogrodnich oraz nasiennictwa ogrodniczego i szkółkarstwa,
- 10) zakładach doświadczalnych jednostek badawczo-rozwojowych,
- 11) przedsiębiorstwach: hodowli roślin, hodowli roślin i nasiennictwa oraz nasiennych „Centrala Nasienna”,
- 12) państwowych torach wyścigów konnych,
- 13) państwowych ośrodkach treningu koni,
- 14) przedsiębiorstwach usług technicznych, chemizacyjnych i remontowo-budowlanych PGR,
- 15) zielarskich ośrodkach doświadczalnych,
- 16) wojewódzkich ośrodkach postępu rolniczego,
- 17) stacjach doświadczalnych oceny odmian,
- 18) gospodarstwach pomocniczych szkół rolniczych, stosujących zasady gospodarki finansowej przedsiębiorstw rolnych.

§ 2.

1. Układ stosuje się do jednostek, których organy wyrażą pozytywną opinię o przystąpieniu do układu.

2. Rejestr jednostek, o których mowa w ust. 1 prowadzi Ministerstwo Rolnictwa, Leśnictwa i Gospodarki Żywnościowej.

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW

ROZDZIAŁ I

Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Pracownicy mogą być wynagradzani według następujących form płac:

- 1) czasowej, czasowo-premiewej,
- 2) czasowo-akordowej,
- 3) akordowej (akord indywidualny, zespołowy, zryczałtowany itp.),
- 4) prowizyjnej,
- 5) innej formy płac, stosownie do potrzeb przedsiębiorstwa (zakładu).

2. Zasady i zakres stosowania powyższych form wynagradzania, w zależności od specyfiki produkcji oraz warunków technicznego uzbrojenia i organizacji pracy, ustala kierownik zakładu pracy w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

§ 2.

1. W zakładach pracy są stosowane zakładowe taryfikatory stanowisk pracy (zawodów) i robót opracowane z uwzględnieniem przepisów o wartościowaniu pracy oraz zakładowe tabele stawek wynagrodzenia zasadniczego, nie niższych od ustalonych w tabeli zawartej w ust. 2.

2. Tabela minimalnych miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego.

Kategoria zaszeregowania	Minimalna wysokość stawek wynagrodzenia zasadniczego w % najniższego wynagrodzenia
1	2
I	100
II	111
III	119

1	2
IV	127
V	135
VI	142
VII	150
VIII	158
IX	166
X	174
XI	184
XII	195
XIII	205
XIV	215
XV	223
XVI	233
XVII	244
XVIII	254
XIX	264
XX	274
XXI	287
XXII	300

§ 3.

1. Pracownicy pełniący funkcje kierownicze uprawnieni są do dodatku funkcyjnego w wysokościach nie niższych od ustalonych w tabeli zawartej w ust. 3.

2. Szczegółowe zasady przyznawania dodatku funkcyjnego i jego wysokość dla kierowniczych stanowisk pracy występujących w jednostce gospodarczej określa zakładowa umowa zbiorowa, z uwzględnieniem m.in.:

- 1) liczebności nadzorowanej komórki organizacyjnej,
- 2) stopnia złożoności kierowania oraz zakresu odpowiedzialności,
- 3) możliwości przyznania dodatku funkcyjnego dla stałego zastępcy kierownika komórki organizacyjnej.

Tabela minimalnych stawek miesięcznych dodatku funkcyjnego:

Szczebel dodatku funkcyjnego	Minimalna wysokość stawek dodatku funkcyjnego w % najniższego wynagrodzenia
I	10
II	20
III	30
IV	40
V	50
VI	60
VII	70
VIII	80
IX	90
X	100

§ 4.

1. W ramach środków na wynagrodzenia może być wprowadzony system premiowania uzależniający wysokość premii od aktualnej sytuacji finansowej i potrzeb przedsiębiorstwa oraz stopnia wykonania zadań premiowych.

2. Wysokość funduszu przeznaczonego na premię ustala na każdy okres obrachunkowy dyrektor przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową po zasięgnięciu opinii rady pracowniczej.

3. Szczegółowe zasady naliczania, podziału oraz wypłaty premii ustala kierownik zakładu pracy (dyrektor przedsiębiorstwa) w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową w zakładowym regulaminie premiowania.

Zasady i kryteria premiowania powinny pobudzać pracowników do realizacji zadań zwiększających efektywność działalności zakładu pracy, a w szczególności wpływać na poprawę jakości produkcji i usług.

4. Dyrektor przedsiębiorstwa, po zasięgnięciu opinii rady pracowniczej i zakładowej organizacji związkowej, może obniżyć kwotę premii lub zawiesić jej funkcjonowanie w przypadku:

- niewypracowania w skali przedsiębiorstwa zysku w wysokości zabezpieczającej niezbędne środki na rozwój przedsiębiorstwa,
- wydatkowania środków na wynagrodzenia w wysokości przekraczającej możliwości finansowe przedsiębiorstwa albo gdy takie przekroczenie zagraża,
- decyzji banku odmawiającej kredytowania przedsiębiorstwa. Decyzja o obniżeniu lub zawieszeniu premii może być podjęta wyłącznie do czasu ustania powyższych przyczyn.

§ 5.

1. Pracownicy wynagradzani według czasowej formy płac, otrzymują wynagrodzenie obliczone na podstawie stawki wynagrodzenia zasadniczego odpowiadającej kategorii osobistego zaszerogowania oraz ilości efektywnie przepracowanego czasu pracy (godzin).

2. W czasowo-premiewej formie płac wynagrodzenie, ustalone zgodnie z ust. 1, może być powiększone o premię.

§ 6.

1. Podstawę do obliczenia wynagrodzenia pracowników objętych akordową formą płac, stanowią ceny akordowe, ustalone przez zakład pracy w obowiązującym trybie.

2. Normy i stawki jednostkowe oraz formy i zasady stosowania akordu na poszczególne prace ustala kierownik zakładu pracy w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

3. Przy ustalaniu stawek akordowych kierownik zakładu pracy w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową, może podjąć decyzje o stosowaniu zachęty akordowej.

4. Przy ustalaniu cen akordowych należy określić jaką stawkę płac dla danej kategorii zaszeregowania robót przyjmuje się do obliczeń: najniższą, średnią czy też najwyższą.

5. Uzyskanie przez pracownika wynagrodzenie w akordowej formie płac:

1) może być zwiększone o premię,

2) nie podlega żadnym wyrównaniom w przypadku nie wykonania normy z przyczyn zależnych od pracownika i uzyskania wynagrodzenia niższego od wynikającego z posiadanej stawki zaszeregowania osobistego i przepracowanej liczby godzin.

§ 7.

Decyzję w sprawie przyznania pracownikowi wynagrodzenia wynikającego z kategorii osobistego zaszeregowania, dodatku funkcyjnego oraz wysokości poszczególnych składników wynagrodzenia podejmują:

- dla dyrektora przedsiębiorstwa - właściwe organy określone w odrębnych przepisach,

- dla zastępców, głównego księgowego, kierowników zakładów oraz kierowników komórek organizacyjnych - dyrektor przedsiębiorstwa po zasięgnięciu opinii zakładowej organizacji związkowej,

- dla pozostałych pracowników - kierownik zakładu pracy po zasięgnięciu opinii zakładowej organizacji związkowej.

§ 8.

1. Zasady oraz tryb zaszeregowania i przeszerowania pracowników określają postanowienia zakładowej umowy zbiorowej.

2. Przy przyznawaniu wyższej stawki wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego lub wyższej kategorii zaszeregowania, powinni być preferowani przede wszystkim pracownicy, którzy:

- osiągają wysoką wydajność pracy,

- awansowali na wyższe stanowisko,

- mają zwiększony zakres obowiązków,

- podwyższyli swe kwalifikacje zawodowe przydatne na zajmowanym stanowisku pracy.

§ 9.

1. Jeżeli praca określona w umowie o pracę nie wypełnia pracownikowi całkowicie czasu pracy, powinna być mu powierzona doraźna lub na stałe praca dodatkowa (uzupełniająca).

2. Za wykonanie pracy uzupełniającej pracownik nie otrzymuje dodatkowego wynagrodzenia z tym, że jeżeli praca ta w porównaniu do pracy określonej w umowie o pracę jest:

a) niżej wynagradzana - nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia określonego w umowie o pracę,

b) wyżej wynagradzana - pracownik ma prawo do odpowiednio wyższego wynagrodzenia.

Postanowienia szczegółowe

§ 10.

1. W zakładach pracy mogą być zatrudnieni brygadziści.

2. Brygadziście pracującemu wspólnie z pozostałymi członkami brygady za czas kierowania brygadą, zespołem pracowniczym składającym się co najmniej z 5 osób (a w szczególnych przypadkach z 3 osób) łącznie z brygadziistą przysługuje, niezależnie od wynagrodzenia uzyskanego za wyniki jego własnej pracy, dodatek w wysokości określonej w zakładowej umowie zbiorowej, nie niższej niż 10% najniższego wynagrodzenia.

3. Wysokość dodatku ustala kierownik zakładu pracy po zasięgnięciu opinii zakładowej organizacji związkowej w zależności od przyjętej w danym zakładzie organizacji pracy oraz związanej z tym odpowiedzialności za wyniki pracy brygady, liczebności brygady oraz wymagań wykonywanych prac.

4. W przypadku niezatrudniania brygadzisty, jednemu z pracowników może być powierzona funkcja starszego pracownika (może być nim również instruktor zajęć praktycznych uczniów i praktyk wakacyjnych).

5. Starszy pracownik, o którym mowa w ust. 4 za nadzór otrzymuje dodatek w wysokości określonej w zakładowej umowie zbiorowej, nie niższy niż 5% najniższego wynagrodzenia.

§ 11.

Zasady wynagradzania rybaków jeziorowych.

1. Rybacy jeziorowi otrzymują do podziału wynagrodzenie prowizyjne w wysokości określonej w zakładowej umowie zbiorowej. Podstawę obliczania wynagrodzenia prowizyjnego stanowi wartość ryb według cen zbytu.

Wynagrodzenie powyższe obejmuje:

a) wynagrodzenie za odłów ryb,

b) wynagrodzenie za wszystkie prace związane z odłowem, magazynowaniem, transportem i odstawą ryb oraz prace związane z zarybieniem i zagospodarowaniem rybackim jezior, naprawą sieci (przed kapitalnym remontem), pozyskaniem i przechowywaniem łodu, przewozem sprzętu na poszczególne jeziora itp.,

c) wynagrodzenie za uzasadnione przestoje wynikające z niekorzystnych warunków atmosferycznych.

2. Wysokość wynagrodzenia prowizyjnego rybaków jeziorowych ustala dyrektor przedsiębiorstwa wspólnie z zakładową organizacją związkową, biorąc pod uwagę okoliczności ułatwiające lub utrudniające pracę rybaków.

3. Wysokość wynagrodzenia za odłów w poszczególnych sezonach raków, zab oraz węgorza wstępującego ustala odrębnie zakładowa umowa zbiorowa.

4. Zakładowa umowa zbiorowa może przewidywać dla rybaków jeziorowych i zatrudnionych w ośrodkach zarybieniowych, wynagrodzenie do podziału za odłów, pozyskanie i dostarczenie ikry i materiału zarybieniowego poszczególnych gatunków ryb. Wynagrodzenie powyższe przysługuje za materiał zarybieniowy odłowiony w ramach przerzutów lub do sprzedaży. Podstawą do obliczenia wynagrodzenia jest protokół zarybienia podpisany przez dyrektora przedsiębiorstwa lub dowód sprzedaży.

5. Rybacy jeziorowi skierowani do innych prac poza określonymi w ust. 1-4 otrzymują wynagrodzenie według osobistego zaszeregowania zgodnie z postanowieniami niniejszego załącznika.

6. Rybak pełniący funkcję brygadzysty jeziorowego, niezależnie od uzyskanego wynagrodzenia prowizyjnego otrzymuje dodatek określony w zakładowej umowie zbiorowej. Wysokość dodatku za pełnienie funkcji brygadzysty jeziorowego ustala kierownik zakładu pracy po zasięgnięciu opinii zakładowej organizacji związkowej.

7. Rybacy jeziorowi stale zatrudnieni mogą otrzymać za właściwą eksploatację i konserwację powierzonego im sprzętu premię roczną w wysokości ustalonej w zakładowej umowie zbiorowej. Wysokość premii ustala indywidualnie kierownik zakładu pracy po zasięgnięciu opinii zakładowej organizacji związkowej, oceniając oszczędną i racjonalną gospodarkę sprzętem poszczególnych rybaków.

8. Pracownicy zatrudnieni przy montowaniu sieci otrzymują wynagrodzenie według zakładowego cennika robót akordowych.

9. Pracownicy dorywczo zatrudnieni przy połowach jeziorowych otrzymują wynagrodzenie w wysokości ustalonej z kierownictwem gospodarstwa. Kwota ich wynagrodzenia mieści się w ogólnym wynagrodzeniu akordowym rybaków jeziorowych.

10. Pracownikom gospodarstw rybackich przysługują nagrody za ujawnienie kłusownictwa. Wysokość i tryb przyznawania nagród ustala zakładowa umowa zbiorowa.

§ 12.

1. Za czas niezawinionego przez pracownika przestoju przysługuje mu wynagrodzenie ustalone według stawki wynikającej z co najmniej najniższego wynagrodzenia. Kierownik zakładu pracy w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową ustala konkretną stawkę w zakładowej umowie zbiorowej, nie wyższą od wynikającej z osobistego zaszeregowania.

2. Na czas przestoju pracownikowi powinna być zlecona przez przełożonego praca zastępcza, którą pracownik ma obowiązek wykonać, jeśli kwalifikacje niezbędne do jej wykonania nie są wyższe od posiadanych przez pracownika. Za wykonanie pracy zastępczej pracownikowi przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe jednak od wynikającego ze stawki osobistego zaszeregowania pracownika.

3. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, a także w przypadku odmowy podjęcia pracy zastępczej – wynagrodzenie za czas przestoju nie przysługuje.

4. Jeżeli w okresie przestoju zawinionego przez pracownika wykonywał on pracę zastępczą, przysługuje mu wynagrodzenie za wykonaną pracę zastępczą.

§ 13.

1. Pracownikowi za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych przysługuje niżej wymienione wynagrodzenie dodatkowe:

1) 50% stawki godzinowej wynikającej ze stawki osobistego zaszeregowania za pracę w 2 pierwszych godzinach nadliczbowych.

2) 100% stawki godzinowej wynikającej ze stawki osobistego zaszeregowania za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych w dni robocze oraz w godzinach nadliczbowych przypadających w porze nocnej, w niedzielę, święta oraz w dodatkowych dniach wolnych od pracy wprowadzonych przepisami wydanymi przez Radę Ministrów na podstawie Kodeksu pracy.

2. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w niedzielę, święta oraz w inne dodatkowe dni wolne od pracy przysługuje pracownikowi jeżeli w zamian nie otrzymał innego dnia wolnego od pracy.

3. Zakładowa umowa zbiorowa może wprowadzić inną podstawę naliczania dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w niedzielę, święta i inne dodatkowe dni wolne od pracy, od ustalonej w ust. 1, nie wyższą jednak od wynikającej z ust. 1.

4. Kierownik zakładu pracy w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową, ustala w zakładowej umowie zbiorowej wykaz stanowisk kierowniczych i samodzielnych dla celów związanych z określeniem uprawnień do oddzielnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych zgodnie z przepisami Kodeksu pracy.

5. Pracownikom zatrudnionym przy pilnowaniu przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych na zasadach określonych odrębnymi przepisami. Wysokość i podstawę obliczenia dodatkowego wynagrodzenia określa zakładowa umowa zbiorowa.

§ 14.

Za pracę w porze nocnej pracownikowi przysługuje dodatek nie niższy niż 30% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia.

§ 15.

1. Pracownikom przysługują dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych lub niebezpiecznych w wysokości uzależnionej od stopnia szkodliwości, uciążliwości lub niebezpieczeństwa do czasu ich zlikwidowania.

2. Dodatki za pracę w warunkach szkodliwych, szczególnie uciążliwych i niebezpiecznych wypłaca się za efektywny czas pracy w tych warunkach, bez względu na dzienny lub miesięczny czas pracy w tych warunkach.

3. Wysokość dodatków za godzinę pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych i niebezpiecznych w procentach godzinowej stawki płac wynikającej z najniższego wynagrodzenia, wynosi nie mniej niż:

grupa prac I	- 5,0%
grupa prac II	- 7,5%
grupa prac III	- 10,0%
grupa prac IV	- 12,5%

4. Wykaz prac wykonywanych w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych i niebezpiecznych zawiera załącznik nr 7 do Układu.

5. Niektórym grupom pracowników zwłaszcza POZH, zatrudnionych w działach skupu i transportu zwierząt, może być przyznawany miesięczny, zryczałtowany dodatek za pracę w warunkach szkodliwych i niebezpiecznych, w wysokości uzależnionej od okresu pracy w terenie, stopnia uciążliwości i niebezpieczeństwa pracy.

6. Kierowcom samochodów ciężarowych, którzy wykonują czynności spedycyjne w punktach granicznych polegające na wyładunku z samochodu i załadunku na wagony i samochody koni, jałówek i buhajów ciężkich, kierow-

nik zakładu pracy może przyznać zryczałtowany dodatek za pracę w warunkach szczególnie niebezpiecznych w wysokości ustalonej w zakładowej umowie zbiorowej za każdą sztukę, na które uzyskano potwierdzenie przekazania zwierząt na punkcie granicznym.

7. Wysokość dodatków o których mowa w ust. 3 oraz 5–6 ustala dyrektor przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową w zakładowej umowie zbiorowej.

§ 16.

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za staż pracy liczony za czas faktycznie przepracowany, procentowo od stawki wynikającej z najniższego wynagrodzenia, w wysokości 5% po 5 latach pracy, ze wzrostem o 1% za każdy następny rok pracy, do 20% za 20 i więcej lat pracy.

2. Do okresu zatrudnienia uprawniającego do dodatku za staż pracy zalicza się również okresy poprzedniego zatrudnienia w uspołecznionych zakładach pracy oraz prywatnych zakładach, które zostały upaństwowione lub przejęte przez uspołecznione zakłady pracy, z wyłączeniem okresów zatrudnienia zakończonych wygaśnięciem stosunku pracy wskutek porzucenia pracy lub jego rozwiązaniem bez wypowiedzenia z winy pracownika.

3. Do okresu uprawniającego do dodatku za staż pracy zalicza się również inne okresy, jeżeli przepisy szczególne traktują te okresy na równi z okresami zatrudnienia.

4. Zakładowa umowa zbiorowa może regulować wymiar dodatku za staż pracy inaczej niż określono w ust. 1, pod warunkiem przestrzegania powszechnie obowiązujących w tym zakresie zasad, ustalonych w ustawie o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania.

§ 17.

1. Pracownikowi, po udokumentowaniu, że przepracował określoną niżej liczbę lat, przysługuje nagroda jubileuszowa liczona w procentach najniższego wynagrodzenia obowiązującego w dniu nabycia prawa do nagrody, w wysokości:

- 1) po 15 latach pracy – 150%
- 2) po 20 latach pracy – 200%
- 3) po 25 latach pracy – 300%
- 4) po 30 latach pracy – 400%
- 5) po 35 latach pracy – 500%
- 6) po 40 latach pracy – 600%
- 7) po 45 latach pracy – 700%
- 8) po 50 latach pracy – 800%

2. Zakładowa umowa zbiorowa może ustalić wyższą od najniższego wynagrodzenia podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej za lata przepracowane w danym zakładzie pracy (przedsiębiorstwie), dla pracownika, który przepracował w tym zakładzie co najmniej 5 lat; do zakładowego stażu pracy wlicza się wyłącznie okres zatrudnienia w tym zakładzie pracy.

3. W razie przyjęcia w zakładowej umowie zbiorowej zasad wynikających z ust. 2:

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 zakładowej umowie zbiorowej.

4. Przy ustalaniu okresów pracy oraz innych okresów, od których zależy nabycie prawa do nagrody jubileuszowej oraz przy wypłacie nagród mają zastosowanie przepisy powszechnie obowiązujące.

5. W razie rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką w związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową, albo na rentę inwalidzką I lub II grupy z innych przyczyn, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

§ 18.

1. Pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości procentowej liczonej od najniższego wynagrodzenia obowiązującego w ostatnim dniu zatrudnienia:

1) po 5 latach pracy – 100%

2) po 15 latach pracy – 150%

3) po 20 latach pracy – 200%

4) po 25 latach pracy – 300%

5) po 30 latach pracy – 400%

6) po 35 latach pracy – 500%

7) po 40 latach pracy – 600%

8) po 45 latach pracy – 700%

9) po 50 latach pracy – 800%

2. Zakładowa umowa zbiorowa może ustalić wyższą od najniższego wynagrodzenia podstawę wymiaru odprawy pieniężnej za lata przepracowane w danym zakładzie pracy dla pracowników, którzy przepracowali w tym zakładzie co najmniej 5 lat. W takim przypadku mają odpowiednie zastosowanie postanowienia § 17 ust. 3.

3. Przy ustalaniu okresów pracy i innych okresów uprawniających do odprawy pieniężnej oraz zasad jej wypłacania stosuje się odpowiednio zasady obowiązujące przy ustalaniu uprawnień do nagród jubileuszowych.

§ 19.

1. Przedsiębiorstwa w zależności od możliwości finansowych mogą tworzyć fundusz nagród z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy, np. za wyniki prac produkcyjno-hodowlanych, realizację programu oszczędnościowego, oszczędność paliw lub innych surowców, zbiórkę makułatury, złomu itp. oraz na nagrody o charakterze okolicznościowym za całokształt osiągnięć. Decyzję co do wysokości funduszu nagród podejmuje

dyrektor przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

2. Zasady wypłaty nagród określa zakładowy regulamin nagradzania.

§ 20.

1. Pracownicy zakładu pracy mają prawo do premii za produkcję eksportową w wysokości nie niższej niż 5% od uzyskanej wartości produktów sprzedanych na eksport oraz od sum uzyskanych za wydierżawianie koni za granicę, a w przedsiębiorstwach obrotu nasionami i zwierzętami do 2%.

2. Szczegółowy wykaz towarów, za które przysługuje premia eksportowa, ustala zakładowa umowa zbiorowa.

3. Zakładowa umowa zbiorowa może przewidywać premię eksportową dla pracowników przedsiębiorstwa, dostarczającego produkty (towar) innym przedsiębiorstwom, które następnie je wyeksportowały.

4. Podziału premii eksportowej naliczonej przez przedsiębiorstwo pomiędzy poszczególne zakłady, gospodarstwa oraz komórki organizacyjne, które wyprodukowały artykuły lub przyczyniły się do wypracowania tej premii, dokonuje dyrektor przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową, z tym, że największy udział mają pracownicy, którzy bezpośrednio przyczynili się do wypracowania tej premii.

5. Wypłata premii eksportowej następuje najpóźniej w ciągu 2 miesięcy od dnia wpływu należności za sprzedane artykuły, za które przysługuje premia.

6. Podziału premii eksportowej dokonuje się na podstawie ustalonego odrębnie przez kierownika zakładu pracy w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową – regulaminu podziału premii eksportowej.

§ 21.

1. Pracownicy zatrudnieni w państwowych stadninach koni otrzymują premię od sum wygranych na torach wyścigów przez przychowek tej stadniny w wysokości określonej w odrębnych wzajemnych umowach.

2. W premii uczestniczą:

1) w stadninach pełnej i czytej krwi: wszyscy masztalerze, podkoniuszowie, koniuszowie oraz personel inżynieryjno-techniczny,

2) w stadninach półkrwi: wszyscy masztalerze, podkoniuszowie pracujący przy wychowie wygrywającego konia, koniuszy oraz personel inżynieryjno-techniczny.

3. O przyznaniu premii i jej wysokości decyduje dyrektor przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

4. Premia wypłacana jest po przekazaniu należnych sum na rachunek państwowej stadniny koni.

5. Wynagrodzenie, o którym mowa powyżej, nie stanowi podstawy do naliczania innych premii lub dodatków.

§ 22.

1. Pracownicy mają prawo do premii (nagrody) z funduszu tworzonego z zysku do podziału na podstawie odrębnych przepisów.

2. Zasady podziału premii (nagród), o których mowa w ust. 1, określa szczegółowy regulamin podziału, ustalony przez właściwy organ samorządu na wniosek dyrektora zaopiniowany przez zakładową organizację związkową.

§ 23.

Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy, wynagrodzenie, dodatki do wynagrodzenia oraz inne świadczenia określone w niniejszym załączniku do Układu, przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy ustalonego w umowie o pracę.

§ 24.

W zakładowej umowie zbiorowej mogą być wprowadzone inne składniki wynagrodzenia niż wymienione w niniejszym załączniku, jeżeli wynika to z potrzeb zakładu pracy i mają one charakter motywacyjny.

ŚWIADCZENIA

CZĘŚĆ I

ŚWIADCZENIA DLA PRACOWNIKÓW STAŁYCH

ROZDZIAŁ I

Pracownicze mieszkania zakładowe i zakwaterowanie zbiorowe

§ 1.

1) Kierownik zakładu pracy (dyrektor przedsiębiorstwa) zobowiązany jest w ramach możliwości lokalowych danego przedsiębiorstwa (zakładu) przydzielić pracownikowi stałemu mieszkanie. Wielkość przydzielonego mieszkania powinna być zależna od ilości członków rodziny będących na utrzymaniu pracownika, przy uwzględnieniu norm zaludnienia lokali mieszkalnych określonych przez prawo lokalowe.

2) Pracownik otrzymuje mieszkanie w najem na podstawie umowy najmu.

3) Warunki oddawania w najem i zwalniania mieszkań zakładowych określa kierownik zakładu pracy (dyrektor przedsiębiorstwa) w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową, po uzyskaniu opinii rady pracowniczej, w zakładowej umowie zbiorowej.

4) Pełnoletnie osoby bliskie najemcy pozostające we wspólnym zamieszkanui, a nie będące na utrzymaniu pracownika i nie zatrudnione w przedsiębiorstwie (zakładzie) nie są uwzględniane przy korzystaniu ze zwolnienia od opłaty za nadmetraż.

5) W razie ustania stosunku najmu mieszkania zakładowego na skutek rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika lub porzucenia pracy, najemca traci prawo do dotychczas zajmowanego mieszkania i podlega wraz z osobami bliskimi przekwaterowaniu do pomieszczenia zastępczego.

6) Prowadzona w przedsiębiorstwie (zakładzie) polityka w zakresie oddawania w najem mieszkań zakładowych powinna uwzględniać:

- zapewnienie stabilizacji załóg,
- ochronę emerytów i rencistów.

7) Dyrektor przedsiębiorstwa określa w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową w zakładowej umowie zbiorowej stanowiska, których zajmowanie wymaga zamieszkiwania przez pracownika w określonym budynku lub zespole budynków.

8) Do najemców zajmujących stanowiska, o których mowa w pkt 7, nie stosuje się przepisów o normach zaludnienia lokali mieszkalnych przysługujących pracownikowi, współmałżonkowi oraz osobom bliskim pozostającym z nim we wspólnym gospodarstwie.

9) Pracownikom, którym zostały przydzielone mieszkania zakładowe, nie wolno ich odnajmować osobom trzecim.

10) Pracownik zajmujący mieszkanie zakładowe nie opłaca czynszu najmu, a także nie wpłaca kaucji zabezpieczającej pokrycie należności wynajmującego z tytułu najmu mieszkania zakładowego, istniejących w dniu jego opróżnienia.

11) Dyrektor przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową, w zakładowej umowie zbiorowej może ustalić odmienne zasady korzystania z mieszkań od określonych w pkt 10.

2. 1) Kierownik zakładu pracy obowiązany jest przydzielić bezpłatnie pracownikowi stałemu w miarę możliwości danego przedsiębiorstwa (zakładu):

a) pomieszczenie dla tuczników, o ile pracownikowi przysługuje prawo do utrzymania inwentarza,

b) pomieszczenie na ziemniaki i opał.

2) Pracownik, który zrezygnował z utrzymywania trzody chlewnej lub drobiu, może zaadoptować na własny koszt używane dotychczas pomieszczenie dla inwentarza żywego na garaż i korzystać z niego bezpłatnie, bez prawa jego odstępowania osobom trzecim.

3) Pomieszczenia dla inwentarza żywego pracowników nie mogą być wspólne z pomieszczeniami dla inwentarza przedsiębiorstwa.

3. W przypadku wybudowania przez przedsiębiorstwo (zakład) garaży, zasady korzystania i odpłatność ustala kierownik zakładu pracy w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

4. Obowiązki pracownika – najemcy mieszkania zakładowego i pomieszczeń gospodarczych, w tym m.in.: zachowanie czystości, ładu i porządku, przestrzeganie warunków sanitarnych i przeciwpożarowych, sposób wykorzystania przydzielonych pomieszczeń i dokonywanie przeróbek – określają szczegółowo postanowienia zawarte w zakładowej umowie zbiorowej.

5. W sprawach nie uregulowanych postanowieniami Układu oraz w zakładowej umowie zbiorowej, mają zastosowanie przepisy prawa lokalowego.

6. 1) Pracowników sezonowych, na czas określony umową o pracę, należy zakwaterować w mieszkaniu wyposażonym zgodnie z obowiązującymi normatywnymi. Kierownik zakładu pracy ma obowiązek przydzielić do ogrzania tych pomieszczeń niezbędną ilość opału, zapewnić oświetlenie oraz niezbędne warunki higieniczno-sanitarne.

2) Pracownicy sezonowi odpowiadają za powierzony im sprzęt, koce, bieliznę pościelową, a w przypadku zniszczenia lub zgubienia powierzonych przedmiotów obowiązani są zwrócić równowartość według cen rynkowych.

3) Kierownik zakładu pracy w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową, obowiązany jest opracować wewnętrzny regulamin obowiązujący w pomieszczeniach dla pracowników sezonowych.

7. Pracownik stały nie korzystający z mieszkania zakładowego w przedsiębiorstwie (zakładzie), stosującym zasady określone w ust. 1, pkt 10, ma prawo do ekwiwalentu pieniężnego w wysokości stanowiącej równowartość 10–40% najniższego wynagrodzenia.

8. Ekwiwalent, o którym mowa w ust. 7, nie przysługuje pracownikowi zajmującemu mieszkanie zakładowe wspólnie z innymi członkami rodziny, z wyjątkiem przypadków, gdy powierzchnia mieszkania jest mniejsza od ustalonych norm mieszkalnych, a przedsiębiorstwo z powodu braku lokali nie może przydzielić mieszkania zakładowego.

9. Prawo do ekwiwalentu, o którym mowa w ust. 7, przysługuje jednemu z małżonków, jeżeli oboje pracują w zakładzie pracy objętym niniejszym Układem.

10. Szczegółowe zasady przyznawania i wysokości ekwiwalentu, o którym mowa w ust. 7, ustala zakładowa umowa zbiorowa.

ZBIOROWE ZAOPATRZENIE PRACOWNIKÓW W OPAŁ

§ 2.

1. Pracownik stały otrzymuje odpłatnie z zakładu pracy opał w ilości:
 - a) 40 jednostek opałowych rocznie – pracownik posiadający rodzinę z dziećmi, które są na jego utrzymaniu,
 - b) 30 jednostek opałowych rocznie – pracownik posiadający rodzinę,
 - c) 20 jednostek opałowych rocznie – pracownik samotny.
2. Jednostka opałowa wynosi 1 q węgla kamiennego lub poniższe zamienniki:
 - 2,5 q torfu opałowego (suchego),
 - 2,0 q torfu prasowanego (suchego),
 - 2,5 q węgla brunatnego,
 - 0,8 q koksu,
 - 0,5 metra przestrzennego drewna opałowego.
3. O wyborze materiału opałowego i stosowaniu zamienników decyduje kierownik zakładu pracy w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową, przy czym pracownik w węglu kamiennym ma prawo otrzymać ilość opału nie mniejszą od gwarantowanej w przepisach ogólnie obowiązujących.
4. W przypadku zajmowania przez pracowników mieszkwanego z centralnej kotłowni, zakład pracy przydziela im 10 jednostek opałowych rocznie (na trzon kuchenny).
5. Przy wydawaniu opału część powinna być wydawana w drewnie.
6. Zaopatrzenie pracowników w opał odbywa się na warunkach pełnej odpłatności.
7. Zakład pracy dostarcza wyłącznie środek transportu, łącznie z kierowcą (woźnicą) do przewiezienia opału do mieszkania pracownika (pomieszczenia na opał), gdy jest ono położone w bezpośredniej bliskości centrum gospodarczego zakładu, względnie trasy przewozu opału z miejsca pobrania (skład, bocznicza kolejowa) do miejsca składowania. Przepis ten ma zastosowanie również do dostarczania butli z gazem, gdy zakład pracy zainstalował kuchenki gazowe (wyraził zgodę na zainstalowanie).
8. W przypadku zamieszkiwania pracowników w zbyt dużej odległości od siedziby zakładu pracy, jeżeli zaopatrzenie w opał byłoby ze względów transportowych nieekonomiczne, należy uzgodnić z gminną spółdzielnią – właścicielką dla miejsca zamieszkania pracownika, zaopatrzenie w opał przez GS. W takim przypadku zakład pracy powinien przedstawić w gminnej spółdzielni imienną listę pracowników i należny przydział opału oraz pokryć koszty transportu z najbliższego punktu sprzedaży do miejsca zamieszkania.
9. Pracownikom stad ogierów, delegowanym w charakterze dozorców punktów kopulacyjnych, przysługuje na ten okres:
 - o ile punkt znajduje się w gospodarstwie, otrzymanie bezpłatnie ogrzewanego mieszkania,
 - o ile punkt znajduje się poza gospodarstwem, zaopatrzenie przez kierownictwo stada ogierów bezpłatnie w odpowiednią ilość opału.

ZIEMIA POD OKOPOWE I OGRÓDKI PRZYDOMOWE

§ 3.

1. Pracownicy stali pozostający w stosunku pracy w dniu 30 kwietnia danego roku, nie będący w tym dniu w okresie wypowiedzenia, mają prawo do ziemi pod ziemniaki w ilości 25 arów.

2. Pracownicy zakładów pracy, w których nie ma możliwości przydzielenia ziemi oraz które zajmują się hodowlą lub nasiennictwem oraz zakładów, w których kierownik zakładu pracy w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową podjął decyzję o nie przydzielaniu ziemi pod okopowe ze względów produkcyjno-ekonomicznych, a także pracownicy uprawnieni do działki pod ziemniaki, którzy zrezygnowali z uprawiania przysługującej im ziemi – otrzymują ekwiwalent pieniężny obliczony za 25 q ziemniaków wg cen obowiązujących w kampanii jesiennej danego roku przy zakupie ziemniaków jadalnych z państwowych przedsiębiorstw rolnych lub ustalonej w najbliższym punkcie skupu, bez żadnych dopłat i dodatków preferencyjnych.

3. Pracownicy, o których mowa w ust. 2, mogą zakupić w zakładzie pracy ziemniaki na potrzeby rodziny i utrzymywanego inwentarza w ilości ustalonej corocznie przez powołaną do tego komisję, nie więcej jednak niż 25 q ziemniaków po cenach o których mowa w ust. 2.

4. Kierownik zakładu pracy może na życzenie pracownika sprzedać mu w zamian za ziemniaki, o których mowa w ust. 3, odpowiednią – według przeliczenia – ilość sushu ziemniaczanego lub innej paszy treściwej. Przeliczeń dokonuje się w oparciu o ceny uzyskiwane lub płacone aktualnie za te produkty przez przedsiębiorstwo (zakład).

5. Pracownicy przyjęci do pracy w przedsiębiorstwie (zakładzie) po dniu 30 kwietnia danego roku, nie mają prawa do ziemi pod okopowe i ekwiwalentu pieniężnego.

6. Pracownikom wymienionym w ust. 5, przedsiębiorstwo (zakład) może sprzedać do 10 q ziemniaków w trybie i na zasadach określonych w ust. 2 i 3.

7. W przypadku rozwiązania umowy o pracę przed zakończeniem zbioru ziemniaków w przedsiębiorstwie (zakładzie) – przed 30.IX. – pracownik traci prawo do zbioru z przydzielonej ziemi lub ekwiwalentu pieniężnego jeżeli:

a) rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło bez wypowiedzenia z winy pracownika,

b) wygaśnięcie umowy nastąpiło przez porzucenie pracy przez pracownika,

c) umowa została rozwiązana w okresie próbnym,

d) umowa o pracę została rozwiązana przez pracownika za wypowiedzeniem, z wyjątkiem przejścia na emeryturę lub rentę.

8. W pozostałych przypadkach rozwiązania umowy o pracę, były pracownik zachowuje prawo do zbioru z przydzielonej mu działki lub ekwiwalentu pieniężnego w przypadku zrezygnowania z uprawiania ziemi.

9. W przypadku, kiedy pracownik stracił prawo do zbioru z działki, przedsiębiorstwo (zakład) zobowiązane jest wypłacić wartość sadzeniaków.

10. Ziemia przydzielona pracownikowi pod okopowe powinna być stanowiskiem nie gorsza niż pod okopowe przedsiębiorstwa (zakładu). Powinna ona być nawożona przed zasadzeniem, tak jak ziemia przedsiębiorstwa (zakładu).

11. Przedsiębiorstwo (zakład) ma obowiązek wykonania nieodpłatnego, zgodnie z wymogami agrotechniki na przydzielonej pracownikowi ziemi prac uprawowych przed posadzeniem ziemniaków, zasadzenia, obredlenia, wykopania kopaczką oraz przewozu sadzeniaków na pole i przewozu ziemniaków z pola do miejsca składowania. Postanowienia zakładowej umowy zbiorowej mogą sprawę uregulować w sposób odmienny.

12. Przedsiębiorstwo (zakład) może wykonać na przydzielonej pracownikowi ziemi inne prace na zasadach odpłatności ustalonej według kosztów własnych.

13. Ziemia pod okopowe, o której mowa w ust. 1, może być wykorzystana na inne uprawy, po wyrażeniu każdorazowo (corocznie) zgody przez kierownika zakładu pracy w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

14. W przypadku innego przeznaczenia ziemi, o której mowa w ust. 13, nie mają zastosowania postanowienia ust. 11. Przy uprawach wieloletnich pracownik nie ma prawa do odszkodowania przy rozwiązaniu umowy o pracę.

15. Postanowienia zakładowej umowy zbiorowej mogą regulować sprawę działek i ekwiwalentów w sposób odmienny. Zakres i wymiar świadczeń nie może być jednak wyższy niż określony w ust. 1–14.

§ 4.

1. Każdy pracownik stały nie posiadający ziemi, która może być używana pod uprawę warzyw i owoców na potrzeby gospodarstwa domowego, otrzymuje ziemię pod ogródek przydomowy w ilości 5 arów. Pracownikowi, który zrezygnował z ogródka przydomowego przysługuje bezpłatnie 5 q ziemniaków lub ekwiwalent pieniężny według cen określonych w § 3 ust. 2.

2. Szczegółowy zakres osób uprawnionych do ogródka określa zakładowa umowa zbiorowa.

3. Uprawa i robocizna w ogródku przydomowym należą do pracownika.

4. Przy określaniu uprawnień do ogródka przydomowego lub ekwiwalentu mają odpowiednie zastosowanie terminy i zasady ustalone w § 3 ust. 1, 5, 7, 8 i 15.

ROZDZIAŁ IV

UPRAWNIENIA W ZAKRESIE UTRZYMYWANIA INWENTARZA ŻYWEGO

§ 5.

1. Pracownicy mają prawo do utrzymywania na własnej paszy: trzodę chlewną, drób lub inny inwentarz wg ustaleń dokonanych w zakładowej umowie zbiorowej.

2. W przedsiębiorstwach, w których ze względów weterynaryjno-sanitarnych został wprowadzony zakaz utrzymywania inwentarza żywego w budynkach położonych na terenie zakładu pracy lub w których nie ma warunków do utrzymywania inwentarza, zakład pracy ma obowiązek zaopatrzenia pracowników w mięso, z własnej produkcji.

3. Pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwach (zakładach) wymienionych w ust. 2 mają prawo do zakupu na własne potrzeby po 50 kg mięsa w stosunku rocznym na siebie i członka rodziny, na którego przysługuje zasiłek (dodatek) rodzinny oraz na żonę nie pracującą. Łączna ilość mięsa rocznie dla jednej rodziny nie może przekroczyć 200 kg. W okresie reglamentacji mięsa i jego przetworów ilość mięsa do zakupu którego uprawnieni są pracownicy, wynika z zasad określonych przepisami o reglamentacji.

4. Sprzedaż mięsa odbywa się po cenach detalicznych.

5. Na wniosek pracownika kierownik zakładu pracy może zezwolić na utrzymywanie krowy niektórym pracownikom zatrudnionym z dala od źródeł zaopatrzenia w mleko (rybakówki, fermy zatrudniające po kilku pracowników oddalone od obór PGR itp.) oraz podejmuje decyzje w sprawie przydzielenia takiemu pracownikowi ziemi pod okopowe pastewne w ilości 10 arów i pomieszczenia dla krowy.

6. W zakładach pracy, w których ze względów hodowlanych niezbędne jest przeprowadzenie weterynaryjnych akcji profilaktycznych, pracownicy utrzymujący inwentarz żywy mają obowiązek poddawania go odpowiednim badaniom i zabiegom wskazanym przez kierownika zakładu pracy. W przypadku odmowy poddania inwentarza nakazanym badaniom i zabiegom, kierownik zakładu pracy w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową może pozbawić pracownika prawa utrzymywania inwentarza.

ROZDZIAŁ V

UPRAWNIENIA W ZAKRESIE ZAKUPU ZBOŻA, RYB I WARZYW ORAZ OWOCÓW

§ 6.

1. W przedsiębiorstwach (zakładach) produkujących zboże, kierownik zakładu pracy ma obowiązek sprzedaży zboża w stosunku rocznym w ilościach ustalonych z zakładową organizacją związkową.

2. W przedsiębiorstwach (zakładach), w których zaopatrzenie w chleb i mąkę jest szczególnie trudne, kierownik zakładu pracy może w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową, zezwolić na sprzedaż zboża w ilościach wymienionych w ust. 1, na wszystkich członków rodziny pracownika – na których przysługuje zasiłek (dodatek) rodzinny.

3. Ilości poszczególnych rodzajów zbóż oraz zasady i tryb ich wydawania określi kierownik zakładu pracy w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

4. Sprzedaż zbóż następuje po cenach uzyskiwanych przez gospodarstwo przy sprzedaży wg II stopnia gęstości i II stopnia wilgotności (średnio suche).

5. Przedsiębiorstwo (zakład) posiadające młyn obowiązane jest na życzenie pracowników dokonać przemiału zboża na zasadzie pełnej odpłatności, a ponadto zorganizować zbiorowo odwiezienie zboża do młyna i przywóz mąki z młyna (bezpłatnie).

6. Kierownik zakładu pracy może na życzenie pracownika sprzedać mu w zamian zboża – pasze treściwe w ilościach jeden kwintal paszy za jeden kwintal zboża po cenie zakupu lub zbytu.

7. Koszty transportu pasz treściwych do przedsiębiorstwa ponosi przedsiębiorstwo (zakład).

8. Pracownicy gospodarstw produkujących ryby mają prawo kupna ryb na potrzeby własne w ilościach ustalonych przez kierownika gospodarstwa w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

9. Odpłatność pracowników z tytułu zakupu ryb winna być obliczona wg aktualnie obowiązujących cen zbytu w dniu zakupu.

10. Pracownikom stałym, zatrudnionym w przedsiębiorstwach ogrodniczych, produkujących warzywa lub owoce dyrekcja ma obowiązek sprzedaży

warzyw lub owoców na własne potrzeby. Sprzedaż warzyw powinna być dokonywana po obowiązujących każdorazowo cenach zbytu, osiąganych przez przedsiębiorstwa w dniu zakupu.

ROZDZIAŁ VI

UPRAWNIENIA W ZAKRESIE NABYWANIA MLEKA

§ 7.

1. W przedsiębiorstwach i zakładach objętych niniejszym Układem pracownicy stali mają prawo do otrzymywania mleka bezpłatnie.

2. W przedsiębiorstwach (zakładach) bez obór należy dowozić mleko dla pracowników z pobliskich gospodarstw i wydawać na zasadach określonych w ust. 3 lub wypłacać odpowiedni ekwiwalent pieniężny według cen określonych w ust. 6 i 7.

3. Każdy pracownik stały ma prawo do otrzymywania 2,5 l mleka dziennie.

4. W przedsiębiorstwach lub zakładach, w których są obory wydajowe, pracownik stały ma prawo kupna dodatkowej ilości mleka na potrzeby własne w ilościach uzgodnionych z kierownikiem zakładu pracy wg średniej ceny skupu mleka z przedsiębiorstwa lub z zakładu.

5. Przy ustalaniu ceny mleka, o której mowa w ust. 4 nie uwzględnia się żadnych dodatków do cen skupu.

6. Pracownicy nie pobierający przysługującej im ilości mleka na zasadach określonych w ust. 1, 2 i 3 otrzymują za nie pobrane mleko ekwiwalent pieniężny obliczony według cen określonych w ust. 4.

7. W odniesieniu do zakładów pracy nie posiadających obór wydajowych, dla celów ustalenia wysokości przysługującego pracownikom ekwiwalentu pieniężnego, przyjmuje się średnie ceny skupu mleka obowiązujące w rejonie działania tego zakładu.

8. Postanowienia zakładowej umowy zbiorowej mogą regulować sprawę bezpłatnego przydziału mleka lub wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego w sposób odmienny, przy czym zakres i wymiar świadczeń nie może być wyższy niż określony w ust. 2, 3, 6 i 7.

§ 8.

1. Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze obowiązującego czasu pracy, nie mniej jednak niż w połowie, otrzymują świadczenia na zasadach określonych niniejszym załącznikiem w ilości proporcjonalnej do czasu zatrudnienia.

2. Pracownikowi zatrudnionemu w jednej lub kilku jednostkach, o ile łączny czas pracy przekracza czas przewidziany dla pełnego etatu, przysługują świadczenia nie wyższe niż zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy.

3. Przepis ust. 1 nie ma zastosowania do emerytów (rencistów), zatrudnionych w zmniejszonym wymiarze czasu pracy, którzy nie zrezygnowali na ten czas ze świadczeń określonych w § 9 niniejszego załącznika do Układu.

4. Zakładowa umowa zbiorowa określa zakres świadczeń pracowników przebywających na urlopie wychowawczym z tytułu opieki nad małym dzieckiem, z tym, że nie może on być wyższy niż określony w § 1-7.

CZĘŚĆ II

ŚWIADCZENIA DLA EMERYTÓW I RENCISTÓW

§ 9.

1. Osoby pobierające zaopatrzenie emerytalne i rentowe mają prawo do następujących świadczeń:

- a) bezpłatnego mieszkania,
- b) ogródka przydomowego o powierzchni 5 arów lub otrzymania bezpłatnie 5 q ziemniaków (ekwiwalentu pieniężnego obliczonego na zasadach stosowanych w odniesieniu do pracowników),
- c) utrzymywania na własnej paszy trzody chlewnej i drobiu w ilościach ustalonych przez kierownika zakładu pracy w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową,
- d) zakupu opału oraz paszy na warunkach określonych dla pracowników,
- e) otrzymania 1 litra mleka oraz 0,5 litra mleka dziennie na żonę, na którą przysługuje dodatek rodzinny na warunkach stosowanych dla pracowników zakładu (mleko w naturze lub ekwiwalent pieniężny),
- f) w przedsiębiorstwach (zakładach), w których stosowane są zasady określone w § 5 ust. 2, 3 i 4 emeryt (rencista) ma prawo zakupu na własne potrzeby po 30 kg mięsa w okresie roku na siebie i dzieci, na które pobiera dodatkowe świadczenia, zgodnie z przepisem ust. 4. W takim przypadku łączna ilość zakupionego mięsa z produkcji przedsiębiorstwa nie może przekroczyć 90 kg rocznie. Sprzedaż następuje po cenach detalicznych. W okresie reglamentacji mięsa i jego przetworów ilość mięsa, do zakupu którego uprawnieni są emeryci (renciści), wynika z zasad określonych przepisami o reglamentacji,
- g) zakupu ryb, warzyw i owoców na zasadach określonych w § 6 ust. 8, 9 i 10.

2. Uprawnienia do świadczeń wymienionych w ust. 1 posiadają:

- a) emeryci (renciści) pobierający emerytury (renty) z powszechnego zaopatrzenia emerytalnego oraz inwalidzi wojenni, którzy przepracowali w jednostkach objętych niniejszym układem co najmniej 5 lat w okresie bezpośrednio poprzedzającym uzyskanie emerytury (renty), jeżeli w tym okresie nie występowały zwolnienia z pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, względnie wypowiedzenie dokonane przez pracownika bądź porzucenia pracy, lub przerwy w zatrudnieniu dłuższe niż trzy miesiące, z wyjątkiem przypadków, gdy przerwa w zatrudnieniu spowodowana była przyczynami niezależnymi od pracownika (np. długotrwała choroba, praca sezonowa itp.),
- b) renciści, którzy nabyli prawo do renty z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, niezależnie od okresu pracy w tym przedsiębiorstwie (zakładzie),
- c) wdowy po zmarłychownikach stałych i emerytach (rencistach) przedsiębiorstwa (zakładu), które w chwili śmierci współmałżonka osiągnęły wiek emerytalny lub posiadały świadectwo lekarskie stwierdzające inwalidztwo, a ponadto nie posiadają poza rentą rodzinną innego źródła dochodu powodującego zawieszenie renty,

d) wdowy pobierające renty rodzinne z tytułu śmiertelnego wypadku męża przy pracy, niezależnie od okresu pracy męża w tym przedsiębiorstwie (zakładzie).

3. Emeryci (renciści) oraz wdowy po zmarłych pracownikach stałych i rencistach przedsiębiorstwa (zakładu), które w chwili śmierci współmałżonka osiągnęły wiek emerytalny lub posiadały świadectwo lekarskie stwierdzające inwalidztwo, a ponadto nie posiadają poza rentą rodzinną innego źródła dochodu – powodującego zawieszenie renty – nie mieszkający w lokalu zakładowym i nie korzystający ze świadczeń określonych w ust. 1 lit. b i e, otrzymują zryczałtowany ekwiwalent miesięczny w wysokości ustalonej przez dyrektora przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową, stanowiącej sumę ekwiwalentu pieniężnego za mleko oraz 1/12 ekwiwalentu pieniężnego za ogródek przydomowy, obliczonych według cen stosowanych dla pracowników.

4. Emeryci (renciści), o których mowa w ust. 1 oraz w ust. 2, o ile posiadają na utrzymaniu dzieci, na które przysługuje zasiłek (dodatek rodzinny), mają prawo do zakupu na nie dodatkowych świadczeń, określonych w § 6 ust. 1 oraz w § 7 ust. 4.

5. Emerytom (rencistom), o których mowa w ust. 4 przysługuje również dodatkowe świadczenie w postaci 25 arowej działki pod ziemniaki. W przypadku nie korzystania z ziemi w naturze nie przysługuje żaden ekwiwalent.

6. Kierownik zakładu pracy w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową może w szczególnie uzasadnionych przypadkach przyznać świadczenia w wymiarze jak dla emerytów (rencistów), o których mowa w ust. 1, w części lub w całości sierotom po byłych pracownikach państwowych przedsiębiorstw rolnych, które nie ukończyły 18 roku życia lub 25 roku życia w przypadku uczęszczania do szkoły albo są niezdolne do pracy od dzieciństwa i znajdując się w trudnej sytuacji materialnej.

7. Postanowienia zakładowej umowy zbiorowej mogą regulować sprawę uprawnień do świadczeń emerytów i rencistów w sposób odmienny. Zakres i wymiar świadczeń nie może być jednak wyższy niż określony w ust. 1–6.

CZĘŚĆ III

§ 10.

1. Do pracowników oraz emerytów i rencistów zarządów i oddziałów przedsiębiorstw:

- 1) obrotu zwierzętami hodowlanymi,
- 2) hodowli roślin ogrodnich oraz nasiennictwa ogrodniczego i szkółkarstwa,
- 3) hodowli roślin, hodowli roślin i nasiennictwa oraz nasiennych „Centrala Nasienna”

nie mają zastosowania postanowienia części I i II niniejszego załącznika.

2. Pracownicy, o których mowa w ust. 1 pkt 1–3 otrzymują ekwiwalent pieniężny za:

- 1) ziemniaki na zasadach określonych w § 3 i 8,
 - 2) za mleko na zasadach określonych w § 7, ust. 6 i 7 oraz w § 8
- o ile zakładowa umowa zbiorowa odmiennie nie reguluje tych zagadnień, zgodnie z § 3 ust. 15 i § 7 ust. 8.

ZASADY KORZYSTANIA ZE STOŁÓWKI PRACOWNICZEJ

1. Każdy pracownik ma prawo korzystać ze stołówki pracowniczej (wydawanych posiłków) zgodnie z regulaminem ustalonym przez kierownika zakładu pracy w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

2. Kierownik zakładu pracy w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową ustala, stosowanie do kosztów ponoszonych na zakup produktów i innych artykułów przeznaczonych na wyżywienie – odpłatność pracowników oraz emerytów i rencistów a także członków ich rodzin.

3. Odpłatność pracowników za całodziennne wyżywienie lub obiady w stołówce prowadzonej przez zakłady pracy objęte postanowieniami Układu, nie może być niższa od 70 proc. kosztów wsadu do kotła. W przypadku nie korzystania z całodziennego wyżywienia, odpłatność za poszczególne posiłki ustala się proporcjonalnie do części wyliczonych kosztów.

4. Zakłady pracy pokrywają koszty związane z wyżywieniem pracowników we własnych stołówkach w postaci:

- różnicy pomiędzy wartością zużytego surowca na przygotowanie posiłków a kwotą odpłatności pracowników za te posiłki,
- kosztami utrzymania stołówki.

5. Przy korzystaniu przez pracowników z posiłków przygotowywanych w stołówkach innych zakładów pracy, a także przez zakłady gastronomiczne, wysokość odpłatności za posiłki określa kierownik zakładu pracy w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

6. Zasady korzystania personelu kuchennego z wyżywienia w stołówce pracowniczej (np. odpłatność, ekwiwalent za nie korzystanie z bezpłatnego wyżywienia itp.), określa zakładowa umowa zbiorowa lub regulamin zakładowy.

UMUNDUROWANIE

pracowników stadnin koni, stad ogierów, państwowych ośrodków treningowych koni i Państwowych Torów Wyścigów Konnych.

1. Koniuszy, podkoniuszy, starszy masztalerz, masztalerz i młodszy masztalerz, dżokej, starszy jeździec i jeździec oraz dyrektor, jego zastępca i specjalista ds. hodowli koni otrzymują bezpłatnie umundurowanie składające się z sukienego i drelichowego munduru, spodni, płaszcza, czapki i butów do konnej jazdy.

2. Nie wymienieni w ust. 1 pracownicy zatrudnieni w stadninach koni, stadach ogierów i przy trenowaniu koni, którzy uprawnieni są do noszenia mundurów, otrzymują je na zasadach pełnej odpłatności.

3. Pracownicy inżynieryjno-techniczni i robotnicy zatrudnieni w stadninach koni, stadach ogierów i przy trenowaniu koni, o ile w zakres ich obowiązków wchodzi ujeżdżanie koni otrzymują bezpłatnie jedną parę spodni i jedną parę butów do konnej jazdy na 2 lata.

4. W zamian za umundurowanie, o którym mowa w ust. 1:

1) dżokej, starszy jeździec i jeździec mogą otrzymać bezpłatnie:

- spodnie bryczesy,
- kurtkę nieprzemakalną z ortalionu lub materiału impregnowanego,
- dwuczęściowy kombinezon ocieplany,
- buty do jazdy konnej,
- trzewiki,
- czapkę ocieplaną.

2) dyrektor PTWK, jego zastępcy, specjaliści ds. hodowli koni oraz trenerzy mogą otrzymać bezpłatnie:

- marynarkę granatową,
- 2 pary spodni w kolorze popielatym,
- płaszcz granatowy,
- półbuty czarne.

Wartość marynarki i 2 par spodni nie może przekraczać wartości munduru i spodni, o których mowa w ust. 1.

5. Ustala się następujący okres zużycia poszczególnych sortów umundurowania dla pracowników, o których mowa w ust. 1:

Umundurowanie dla pracowników	Stadnin koni i stad ogierów	Pracownicy wymienieni w ust. 3	Zatrudnieni przy trenowaniu koni
Mundur	2 lata	3 lata	2 lata
Spodnie	2 lata	3 lata	1 rok
Płaszcz	3 lata	4 lata	3 lata
Czapka	2 lata	3 lata	2 lata
Buty	2 lata	3 lata	1 rok

6. Okres używalności umundurowania lub poszczególnych jego części liczy się od dnia faktycznego wydania. W razie zwłoki w przydziale umundu-

rowania – pracownikowi przysługuje odpowiedni ekwiwalent pieniężny. Pracownikowi otrzymującemu mundur częściowo używany skraca się okres zużycia poszczególnych sortów umundurowania proporcjonalnie do stopnia zużycia umundurowania.

Załącznik nr 6

WARUNKI BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

§ 1.

1. Zakład pracy jest obowiązany zapewnić odpowiednie warunki i niezbędne środki dla niezwłocznego udzielania pracownikom pierwszej pomocy w nagłych wypadkach.

2. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas badań okresowych i kontrolnych, które nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy, oraz przysługuje mu zwrot kosztów podróży według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych, gdy zachodzi konieczność przejazdu na te badania do innej miejscowości.

§ 2.

1. Przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest obowiązkiem zakładu pracy i pracowników.

2. Na podstawie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy do zakładów pracy należy w szczególności:

1) zapewnienie, aby budynki i inne obiekty budowlane, tereny i inne urządzenia z nimi związane, pomieszczenia pracy i ich usytuowania, urządzenia higieniczno-sanitarne, maszyny i inne urządzenia techniczne, technologie oraz organizacja pracy odpowiadały określonym wymogom;

2) ustalanie w rocznych planach działalności zadań w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, zapewnienie środków, w szczególności finansowych i materiałowych niezbędnych do realizacji tych zadań oraz systematyczne ich wykonywanie;

3) współdziałanie z zakładowym związkiem zawodowym w przeprowadzeniu wiosennych i jesiennych społecznych przeglądów warunków pracy oraz zapewnienie terminowej realizacji uchybień w dziedzinie ochrony pracy stwierdzonych w sprawozdaniu sporządzonym po przeprowadzeniu tego przeglądu;

4) dostarczanie bezpłatnych posiłków profilaktycznych pracownikom zatrudnionym w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub szczególnie uciążliwych na zasadach określonych odrębnymi przepisami;

5) dostarczanie pracownikom bezpłatnie dogodnej w użyciu odzieży ochronnej, sprzętu ochrony osobistej i innych środków ochronnych oraz odzieży roboczej;

6) współdziałanie z zakładami opieki zdrowotnej w zakresie ochrony zdrowia pracowników, a w szczególności zapewnienie warunków poddawania ich wstępnym, okresowym i kontrolnym badaniom lekarskim;

7) stosowanie środków zapobiegającym chorobom zawodowym i innym schorzeniom związanym z warunkami środowiska pracy, a w szczególności

systematyczne przeprowadzanie we własnym zakresie lub w ramach zlecenia badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia;

8) dostarczanie pracownikom niezbędnych środków utrzymania higieny osobistej według normy, ustalonych w uzgodnieniu z zakładowym związkiem zawodowym, określających rodzaje i ilości środków do mycia dla grup stanowisk pracy w zależności od rodzaju i stopnia zabrudzenia ciała;

9) przestrzeganie zakazów zatrudnienia kobiet i młodocianych przy pracach wzbronionych, wymienionych w odrębnych przepisach. Rodzaje tych prac należy określić w regulaminie pracy;

10) prowadzenie dokumentacji stwierdzającej posiadanie przez osoby zajmujące w zakładzie pracy stanowiska kierownicze znajomość przepisów i zasad ochrony pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania ciężących na nich obowiązków;

11) zatrudnianie pracowników przy pracach, do których posiadają oni potrzebne umiejętności i znajomość przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz obejmowanie ich szkoleniem w tym zakresie przed dopuszczeniem do pracy i w ustalonych okresach w czasie trwania stosunku pracy;

12) wydawanie szczegółowych instrukcji i wskazówek dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy;

13) prowadzenie ewidencji wypadków przy pracy i chorób zawodowych, zgłaszanie ich właściwym władzom, terminowe ustalanie okoliczności i przyczyn tych wypadków oraz stosowanie odpowiednich środków zapobiegawczych;

14) zapewnienie społecznym inspektorom pracy odpowiednich warunków realizacji ich zadań, wypłacanie im miesięcznych zryczałtowanych wynagrodzeń, założenie i przechowywanie ksiąg zaleceń i uwag tych inspektorów;

15) zatrudnianie służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz określanie jej szczegółowych zadań i zasad działania.

§ 3.

Wykaz prac wzbronionych młodocianym występujących w zakładach uspołecznionego rolnictwa jest zawarty w załączniku do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 26 września 1958 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym (Dz.U. nr 64, poz. 312, nr 71, poz. 355 i z 1970 r. nr 10, poz. 86).

§ 4.

Wykaz prac wzbronionych kobietom występujących w zakładach uspołecznionego rolnictwa jest zawarty w załączniku do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 19 stycznia 1979 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych kobietom (Dz.U. z 1979 r. nr 4, poz. 18 i z 1984 r. nr 44, poz. 235).

WYKAZ PRAC SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA, SZCZEGÓLNIE UCIAŹLIWYCH I NIEBEZPIECZNYCH

1. Występujące w środowisku pracy szkodliwości dla zdrowia, szczególne uciążliwości i niebezpieczeństwa uzasadniające dodatkowe wynagrodzenie dzieli się na cztery stopnie. Wynikające z rodzaju i natężenia tych zagrożeń współczynniki rozpiętości pomiędzy tymi stopniami wynoszą odpowiednio 1:1,5:2:2,5.

2. Do pierwszego stopnia szkodliwości dla zdrowia lub szczególnej uciążliwości zalicza się prace wykonywane:

1) w warunkach narażenia na działanie pyłów nie wywołujących zwłóknienia tkanki płucnej,

2) w warunkach narażenia na działanie substancji toksycznych nie kumulujących się w organizmie,

3) w pomieszczeniach zamkniętych, w których ze względów technologicznych utrzymuje się stale temperatura efektywna powyżej 25° lub poniżej 10°,

4) w mokrym środowisku o względnej wilgotności powietrza przekraczającej 80%, w błocie lub w bezpośrednim kontakcie z wodą,

5) w warunkach narażenia na promieniowanie ultrafioletowe lub podczerwone, np. spawanie, hartowanie,

6) w warunkach narażenia na wibrację ogólną,

7) w pomieszczeniach, w których konieczne jest stale stosowanie sztucznego oświetlenia,

8) przy obsłudze elektronicznych monitorów ekranowych.

3. Do drugiego stopnia szkodliwości dla zdrowia lub szczególnej uciążliwości zalicza się prace wykonywane:

1) w warunkach narażenia na działanie pyłów wywołujących zwłóknienie tkanki płucnej,

2) w warunkach narażenia na działanie substancji toksycznych kumulujących się w organizmie,

3) w warunkach narażenia na hałas,

4) w obniżonym lub podwyższonym ciśnieniu wynikającym z procesu technologicznego,

5) w warunkach narażenia na działanie miejscowej wibracji, np. używanie ręcznych narzędzi pneumatycznych,

6) w warunkach nadmiernego obciążenia wysiłkiem fizycznym co najmniej 2000 kcal dla mężczyzn i 1200 kcal dla kobiet lub wymagające wymuszonej pozycji ciała,

7) w warunkach narażenia na działanie hormonów i antybiotyków powodujących zaburzenia czynności fizjologicznych organizmu oraz innych czynników o analogicznym jak te hormony i antybiotyki działaniu, jeżeli zostanie to uznane przez instytut medycyny pracy.

4. Do trzeciego stopnia szkodliwości dla zdrowia lub szczególnej uciążliwości zalicza się prace wykonywane:

1) w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące,
2) w warunkach narażenia na działanie pól elektromagnetycznych wysokiej częstotliwości w zakresie od 0,1 do 300.000 MHz w strefie zagrożenia.

5. Do trzeciego stopnia zalicza się szczególnie niebezpieczne prace:

1) na wysokości powyżej 2 m i w wykopach o głębokości poniżej 2 m,
2) związane z wytwarzaniem, stosowaniem, magazynowaniem i transportowaniem gazów i materiałów wybuchowych,

3) wewnątrz zbiorników, aparatów, kanałów, studni itp., których wykonanie wymaga specjalnego zezwolenia,

4) przy urządzeniach elektroenergetycznych znajdujących się pod napięciem powyżej 220 V, wykonywane zgodnie z przepisami o bezpieczeństwie pracy w energetyce,

5) związane z załadunkiem i rozładunkiem paliw płynnych oraz ich transportem,

6) w kontakcie z materiałem zakaźnym albo chorymi zakaźnie ludźmi lub zwierzętami,

7) w kontakcie z ludźmi chorymi na choroby psychiczne lub upośledzonymi w znacznym stopniu,

8) w kontakcie ze skazanymi, zatrudnionymi w przywieszennych zakładach pracy,

9) pod ziemią lub pod wodą.

6. Do czwartego stopnia szkodliwości dla zdrowia zalicza się prace wykonywane z benzydyną, alfa i beta naftyloaminą, chlorkiem winylu oraz innymi czynnikami o analogicznym jak te substancje działaniu, jeżeli zostanie to uznane przez instytut medycyny pracy.

7. Prace określone w ust. 2 pkt 1 i 2 oraz w ust. 3 pkt 1-3 uważa się za wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uzasadniających dodatkowe wynagrodzenie, jeżeli w środowisku pracy przekroczone są najwyższe dopuszczalne stężenia i natężenia czynników szkodliwych dla zdrowia, określone w odrębnych przepisach, lub inne obowiązujące normy higieniczno-sanitarne.

Pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia dokonywane są przez laboratoria Państwowej Inspekcji Sanitarnej oraz inne laboratoria upoważnione przez właściwych terenowo państwowych wojewódzkich inspektorów sanitarnych.

8. Szczegółowe wykazy prac szkodliwych i uciążliwych opracowane na podstawie ust. 2-6 ustala zakładowa umowa zbiorowa.

9. Wykaz prac, o którym mowa w ust. 8 może zawierać prace nie wymienione w ust. 2-6 jeśli zostaną uznane przez dyrektora i organizację związkową za prace szkodliwe, uciążliwe lub niebezpieczne.



SPIS TREŚCI

1. Rozdział I	– Postanowienia wstępne	3
2. Rozdział II	– Warunki pracy i wynagradzania	5
3. Rozdział III	– Świadczenia socjalne i kulturalne	7
4. Rozdział IV	– Postanowienia końcowe	8
5. Załącznik nr 1	– Wykaz jednostek organizacyjnych uspołecznionego rolnictwa objętych Układem	11
6. Załącznik nr 2	– Zasady wynagradzania pracowników	12
7. Załącznik nr 3	– Świadczenia	23
8. Załącznik nr 4	– Zasady korzystania ze stołówki pracowniczej	32
9. Załącznik nr 5	– Umundurowanie	33
10. Załącznik nr 6	– Warunki bezpieczeństwa i higieny pracy	34
11. Załącznik nr 7	– Wykaz prac szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych i niebezpiecznych	36

INSTYTUT WYDAWNICZY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH
Redakcja Wydawnictw Zleconych
Warszawa 1989

Wydano na zlecenie Rady Krajowej
Federacji Związków Zawodowych
Pracowników Rolnictwa w PRL

Nakład 14 950 + 50 egz.

Objętość: 2,3 ark. wyd., 2,5 ark. druk.

Papier offsetowy, kl.III, 180 g/m², A1

Materiały przekazano do drukarni 5.05.1989

Druk zakończono 18.05.1989 r.

Nr prod. RWZ/60/ZW/27/89. Zam. druk. 256/89 A-89
Drukarnia Instytutu Wydawniczego Związków Zawodowych

od 1920 r. zaczęły obejmować teren województwa lub kilku województw. Mimo znacznych osiągnięć w okresie międzywojennym robotnicy rolni byli grupą najniżej zarabiającą i najbardziej wyzyskiwaną. Nie udało się również w okresie międzywojennym objąć ich prawem pracy obowiązującym w przemyśle i handlu.

W Polsce Ludowej, w 1945 r. odrodził się ruch związkowy w rolnictwie pod nazwą Związek Zawodowy Robotników i Pracowników Rolnych, a od 1953 r. do 1957 r. Związek Zawodowy Pracowników Rolnych i Leśnych i od 1957 r. do 1981 – Związek Zawodowy Pracowników Rolnictwa. W końcu lat siedemdziesiątych był on trzecim, największym związkiem zawodowym w kraju i liczył ponad milion członków. W całym powojennym okresie uczestniczył aktywnie w przeobrażeniach społecznych i cywilizacyjnych polskiej wsi. Walnie przyczynił się do awansu społecznego i kulturalnego pracowników rolnictwa. W latach 1945–1981 Związek zawarł ponad 30 ogólnokrajowych układów zbiorowych pracy i ponad 100 protokołów dodatkowych do uzp oraz około 300 umów zbiorowych stosowanych w gospodarstwach prywatnych i majątkach kościelnych. Związek wywalczył zrównanie praw robotników rolnych z prawami i zasadami wynagrodzenia, jakie mają robotnicy przemysłu, a także wywalczył dodatkowe przywileje uwzględniające warunki życia i pracy w środowisku wiejskim.

W 1983 r. utworzona została Federacja Związków Zawodowych Pracowników Rolnictwa. Stała się ona kontynuatorem najlepszych tradycji i bojowości swoich poprzedników. Jest po ZNP największą organizacją związkową w kraju. Głównym jej celem jest troska o warunki pracy i bytu pracowników rolnictwa oraz weteranów pracy, obrona ich praw i godności. W stosunkowo krótkim czasie swojej działalności legitymuje się ona licznymi osiągnięciami. Ambicją Federacji było zawarcie na 70-lecie nowych układów zbiorowych pracy. Zadanie to zostało wykonane. Układ niniejszy jest swego rodzaju prezentem dla pracowników państwowych przedsiębiorstw rolnych na 70-lecie ZZPR. Prosimy o jego przyjęcie.

Sekretariat
Rady Krajowej Federacji
Związków Zawodowych Pracowników
Rolnictwa w PRL

Warszawa, maj 1989 r.



Główna Biblioteka
Pracy i Zabezpieczenia
Społecznego



0038023