

## ZARZĄDZENIE MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ

z dnia 14 lipca 1995 r.

**zmieniające zarządzenie w sprawie zasad wynagradzania pracowników jednostek sfery budżetowej działających w zakresie rolnictwa i gospodarki żywnościowej przy urządach organów administracji państwowej i samorządowej.**

Na podstawie art. 79 Kodeksu pracy zarządza się, co następuje:

§ 1. W zarządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 30 czerwca 1992 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników jednostek sfery budżetowej działających w zakresie rolnictwa i gospodarki żywnościowej przy urządach organów administracji państwowej i samorządowej (Monitor Polski Nr 23, poz. 171, z 1993 r. Nr 28, poz. 299, z 1994 r. Nr 12, poz. 101 i Nr 58, poz. 498 oraz z 1995 r. Nr 4, poz. 62) wprowadza się następujące zmiany:

1) w § 4:

a) pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) tabele miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiące załącznik nr 1 do zarządzenia,”,

b) dotychczasową treść oznacza się jako ust. 1 oraz dodaje się ust. 2 i 3 w brzmieniu:

„2. Dla inseminatorów i zootechników zatrudnionych w jednostkach, o których mowa w § 1 pkt 1 lit. a), miesięczne wynagrodzenie zasadnicze może być ustalone na podstawie tabeli B określonej w załączniku nr 1 do zarządzenia. O wprowadzeniu tabeli decyduje kierownik jednostki we współdziałaniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

3. Dla pracowników wojewódzkich biur geodezji i terenów rolnych może być wprowadzona akordowa forma wynagradzania według zasad określonych w załączniku nr 7 do zarządzenia. O wprowadzeniu akordowej for-

my wynagradzania decyduje kierownik biura we współdziałaniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.”,

2) załącznik nr 1 do zarządzenia otrzymuje brzmienie określone w załączniku nr 1 do niniejszego zarządzenia,

3) w załączniku nr 4 do zarządzenia ust. 3 i 4 otrzymują brzmienie:

„3. W wypadku gdy praca w jednostce, o której mowa w § 1, stanowi dodatkowe zatrudnienie, prawo do dodatku za wystugę lat ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

4. Dodatek za wystugę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.”,

4) dodaje się załącznik nr 7 do zarządzenia w brzmieniu określonym w załączniku nr 2 do niniejszego zarządzenia.

§ 2. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 lipca 1995 r.

Minister Pracy i Polityki Socjalnej: *L. Miller*

Załączniki do zarządzenia Ministra Pracy  
i Polityki Socjalnej z dnia 14 lipca 1995 r.  
(poz. 434)

## Załącznik nr 1

TABELA A  
MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

Kategoria zaszeregowania	Kwota w złotych
I	260 — 290
II	265 — 300
III	270 — 310
IV	275 — 320
V	280 — 330
VI	285 — 350
VII	290 — 370
VIII	295 — 390
IX	300 — 420
X	305 — 450
XI	310 — 480
XII	315 — 510
XIII	320 — 540
XIV	325 — 580
XV	330 — 620
XVI	335 — 660
XVII	340 — 700
XVIII	345 — 740
XIX	355 — 780
XX	365 — 820
XXI	380 — 860

TABELA B

## I. TABELA STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO INSEMINATORÓW

Kategoria zaszeregowania	Liczba samic do unasienienia w roku	Miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego w złotych	Stawka za unasioną samicę w złotych
IX—XIII	800	300 — 540	4,50 — 8,10

## II. TABELA STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO ZOOTECHNIKÓW OCENY WARTOŚCI UŻYTKOWEJ KRÓW

Kategoria zaszeregowania	Maksymalna przeliczenio- wa liczba sztuk pod kontrolą użytkowości	Miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego w złotych	Stawka za kontrolowaną sztukę w złotych
XI	1.100	310 — 480	0,28 — 0,43
XII	1.100	315 — 510	0,29 — 0,46
XIII	1.100	320 — 540	0,29 — 0,49
XIV	1.100	325 — 580	0,30 — 0,53
XV	1.100	330 — 620	0,30 — 0,56

III. ZA KAŻDĄ KROWĘ OBJĘTĄ OCENĄ PRZEZ ZOOTECHNIKA W OBORACH-GOSPODARSTWACH W ZALEŻNOŚCI OD LICZEBNOŚCI STADA STOSUJE SIĘ NASTĘPUJĄCE WSPÓLCZYNNIKI PRZELICZENIOWE:

Liczba krów w oborze-gospodarstwie	Współczynnik przeliczeniowy
do 20	3 — 5
21 — 50	2
powyżej 50	1

Załącznik nr 2

ZASADY AKORDOWEGO SYSTEMU WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW WOJEWÓDZKICH BIUR GEODEZJI I TERENÓW ROLNYCH

- Zasady akordowego systemu wynagradzania mogą być stosowane w przypadkach wykonywania czynności produkcyjnych, dla których ustalone są normy pracy.
- Wynagrodzenie za pracę ustala się na podstawie liczby prawidłowo wykonanych i odebranych jednostek oraz norm pracy i stawek godzinowych wynagrodzenia zasadniczego wynikających z kategorii zaszeregowania roboty.
- Zasady oceniania pracy oraz system dokumentowania postępu robót i ich kontroli ustala dyrektor wojewódzkiego biura we współdziałaniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.
- W akordzie zespołowym podstawą określania akordowego wynagrodzenia indywidualnego każdego członka zespołu jest wynagrodzenie akordowe wynikające z normy czasu dla całego zespołu i stawek godzinowych wynagrodzenia zasadniczego członków tego zespołu. Szczegółowe zasady rozliczania wynagrodzenia ustala dyrektor wojewódzkiego biura.
- W akordzie zespołowym praca powinna być wykonana przez taki zespół pracowników i przy takim udziale pracy członków zespołu, który w konkretnych warunkach pozwala na uzyskanie najlepszych wyników techniczno-ekonomicznych.
- W przypadkach gdy w akordzie zespołowym praca została wykonana przez zespół w większym lub mniejszym składzie liczbowym niż to przewidziano w normach pracy, wynagrodzenie akordowe ogółem nie ulega zmianie i stanowi podstawę do określania akordowych wynagrodzeń każdego członka zespołu.
- Przy pracy w pełnym składzie zespołu i czasie odpowiadającym normie pracy podział wynagrodzenia pomiędzy członków zespołu powinien być zgodny z podziałem wynikającym z ust. 4.
- Na poczet wynagrodzenia akordowego za jednostkę określoną w normie pracy wypłaca się zaliczki płatne z dołu w wysokości nie przekraczającej 95% należności wynikającej z procentowego zaawansowania roboty. Suma zaliczek nie może przekraczać 90% wynagrodzenia należnego pracownikowi (zespołowi pracowników) za wykonaną robotę. 100% należności wypłaca się za prace wykonane prawidłowo, tj. nie zawierające wad i usterek po odbiorze roboty. Tryb odbioru ustala dyrektor wojewódzkiego biura. Przy rozliczeniu całkowitego wynagrodzenia uwzględnia się w całości wszystkie wypłacone zaliczki i wypłaca kwoty wynikające z powstałych różnic. Wypłaty wynagrodzenia akordowego i zaliczek na poczet wynagrodzenia następują w terminach ustalonych dla wypłaty wynagrodzeń.
- Pracownik, którego wynagrodzenie akordowe jest za okres rozliczeniowy, nie krótszy jednak od miesiąca, niższe z przyczyn od niego niezależnych od wynagrodzenia obliczonego według stawki płac jego osobistego zaszeregowania, otrzymuje w takim przypadku wynagrodzenie zasadnicze przysługujące mu w tym okresie.
- Wysokość wypłaconych zaliczek na poczet wynagrodzenia przysługującego za daną robotę oblicza się narastająco, tj. różnice, o których mowa w ust. 9, podlegają jako nadpłaty rozliczeniu z nadwyżki uzyskanej w następnych okresach rozliczeniowych dotyczących danej roboty.
- W przypadku gdy umowa o pracę zostanie zawarta lub rozwiązana po rozpoczęciu lub przed zakończeniem miesiąca kalendarzowego, postanowienia ust. 8 i 9 stosuje się odpowiednio, obliczając wynagrodzenie za przepracowaną część miesiąca.
- Za czas przewidziany na przejazdy, związane z wykonywaniem pracy na obiekcie, oraz za inne czynności organizacyjno-likwidacyjne, z wyjątkiem czynności wymienionych w ust. 13, pracownik nie otrzymuje dodatkowego wynagrodzenia. Czas ten jest w kalkulowany w normy pracy.
- Za czas zużyty na przejazdy z wojewódzkiego biura do obiektu i z powrotem lub z jednego obiektu

do następnego, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie jedynie wówczas, gdy na skutek podróży służbowej przepracował on mniej godzin niż przewidziano na dany dzień w zakładowym regulaminie pracy. W tych przypadkach pracownikowi

przysługuje wynagrodzenie za czas zużyty na podróże, obliczone odpowiednio do straconego czasu pracy według stawki osobistego zaszeregowania, jednak w wysokości nie większej od przypadającej za czas pracy określony na dany dzień.