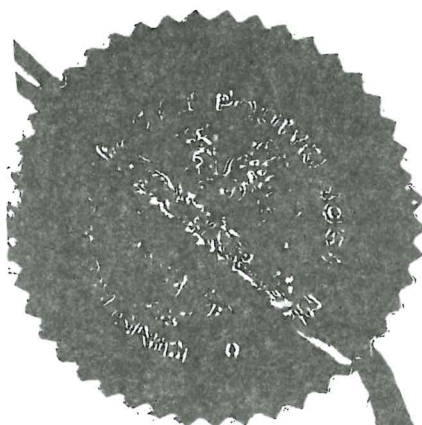


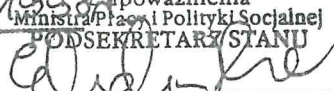
MINISTERSTWO OBRONY NARODOWEJ

Kadr. 63/98

Do użytku służbowego

**PONADZAKŁADOWY
UKŁAD ZBIOROWY PRACY
DLA PRACOWNIKÓW
WOJSKOWYCH JEDNOSTEK ORGANIZACYJNYCH
SFERY BUDŻETOWEJ**



MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ
Wpisano do Rejestru
Ponadzakładowych Układów Zbiorowych Pracy
KARTA REJESTRU UKŁADU
W dniu 21.VIII.98r. Nr: U- LV
Puzł dla Prac. Wojskowych Jedst.
Organ. Sfery Budżetowej
zawarty w dniu: 8.VI.1998r.
obowiązujący od dnia: 1.XI.1998r. z powołaniem
Ministra Pracy i Polityki Socjalnej
PODSEKRETARZ STANU

(podpis osoby rejestrującej)

WARSZAWA - 1998 r.

SPIS TREŚCI

			strona
Wstęp			5-6
Dział Pierwszy	Zasady ogólne	(art. 1-12)	7-12
Rozdział I.	Postanowienia wstępne	(art. 1-4)	7-9
Rozdział II.	Warunki zatrudnienia	(art. 5-8)	9-10
Rozdział III.	Uprawnienia do urlopów dodatkowych oraz skróconych norm czasu pracy	(art. 9-12)	10-12
Dział Drugi	Wynagrodzenia pracowników	(art. 13-49)	13-26
Rozdział I.	Ustalanie stanowisk pracy	(art. 13-16)	13-14
Rozdział II.	Wymagania kwalifikacyjne	(art. 17)	14-15
Rozdział III.	Warunki wynagradzania pracowników	(art. 18-26)	15-17
Rozdział IV.	Zasady wynagradzania	(art. 27-29)	18-19
Rozdział V.	Wynagrodzenie zasadnicze	(art. 30-32)	19-20
Rozdział VI.	Dodatek funkcyjny	(art. 33-35)	20-21
Rozdział VII.	Zasady premiowania	(art. 36)	21
Rozdział VIII.	Dodatki do wynagrodzenia	(art. 37-44)	21-24
Rozdział IX.	Pozostałe należności	(art. 45-49)	24-26
Dział Trzeci	Świadczenia pozapłacowe	(art. 50-62)	27-32
Rozdział I.	Uprawnienia do opieki medycznej	(art. 50)	27
Rozdział II.	Uprawnienia do świadczeń żywieniowych	(art. 51-55)	27-30
Rozdział III.	Uprawnienia do lokali mieszkalnych	(art. 56)	30
Rozdział IV.	Uprawnienia do odzieży roboczej i środków ochrony indywidualnej oraz umundurowania	(art. 57)	30-31
Rozdział V.	Pozostałe świadczenia	(art. 58-62)	31-32
Dział Czwarty	Współdziałanie pracodawców z organizacjami związków zawodowych	(art. 63-74)	33-37
Dział Piąty	Przepisy końcowe	(art. 75-83)	38-39
	Postanowienia końcowe	(art. 75-83)	38-39

Załączniki do Układu

Załącznik nr 1. Tabele stanowisk, zaszeregowania i wymagań kwalifikacyjnych.

Załącznik nr 2. Tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego.

Załącznik nr 3. Tabela stawek dodatku funkcyjnego.

Załącznik nr 4. Zasady ustalania okresów pracy do nagrody jubileuszowej oraz zasady jej wypłacania.

Załącznik nr 5. Szczegółowe zasady przyznawania i wypłacania dodatku za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych lub szczególnie niebezpiecznych.

Załącznik nr 6. Szczegółowe zasady przyznawania dodatku za znajomość języka obcego.

**PONADZAKŁADOWY
UKŁAD ZBIOROWY PRACY
DLA PRACOWNIKÓW
WOJSKOWYCH JEDNOSTEK ORGANIZACYJNYCH
SFERY BUDŻETOWEJ**

zawarty w dniu 8 czerwca 1998 r. w Warszawie pomiędzy:

- Ministrem Obrony Narodowej, działającym w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników wojskowych jednostek organizacyjnych sfery budżetowej z siedzibą w Warszawie - 00-909, ul. Klonowa 1,

a działającymi w imieniu pracowników:

- Zarządem Głównym Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Pracowników Wojska z siedzibą w Warszawie - 00-909, ul. Chałubińskiego 3a oraz

- Komisją Krajową Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego "Solidarność" z siedzibą w Gdańsku - 80-855, ul. Wały Piastowskie 24.

Celem Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej, zwanego dalej "Układem", jest optymalizacja warunków pracy i płacy pracowników oraz współdziałanie Stron w jak najlepszym wykonywaniu zadań przez te jednostki na rzecz umacniania obronności kraju.

Strony podpisujące Układ zobowiązują się, odpowiednio do swoich kompetencji, do realizacji tych zadań, między innymi, poprzez:

- 1) rozwijanie postępu techniczno-ekonomicznego, racjonalizacji i wynalazczości oraz ułatwianie podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników,
- 2) działanie na rzecz polepszenia organizacji pracy, wzrostu jej wydajności oraz poprawy jakości produkcji,
- 3) racjonalne gospodarowanie energią, surowcami, materiałami i urządzeniami,
- 4) dbanie o mienie pracodawcy i związane ze świadczeniem pracy mienie pracowników,
- 5) przestrzeganie porządku i dyscypliny w miejscu pracy,
- 6) zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, kontrolowanie oraz ograniczanie i likwidowanie występujących zagrożeń zawodowych oraz stosowanie środków profilaktycznego oddziaływania, zwłaszcza przy zatrudnieniu pracowników w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych lub szczególnie niebezpiecznych,

- 7) przestrzeganie obowiązujących przepisów o ochronie tajemnicy państwowej i służbowej,
- 8) rzetelną ocenę pracy pracownika oraz pełne respektowanie uprawnień pracowniczych i poszanowanie godności osobistej pracownika,
- 9) kształtowanie w zakładach pracy właściwych stosunków międzyludzkich i koleżeńskich współpracy.

Korzystniejsze postanowienia Układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy.

Postanowienia Układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy.

DZIAŁ PIERWSZY

ZASADY OGÓLNE

ROZDZIAŁ I

POSTANOWIENIA WSTĘPNE

Art. 1.

Stronami zawierającymi Układ są:

- Minister Obrony Narodowej działający w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników wojskowych jednostek organizacyjnych sfery budżetowej z siedzibą w Warszawie - 00-909, ul. Klonowa 1

oraz

- Zarząd Główny Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Pracowników Wojska z siedzibą w Warszawie - 00-909, ul. Chałubińskiego 3a i
- Komisja Krajowa Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego "Solidarność" z siedzibą w Gdańsku - 80-855, ul. Wały Piastowskie 24.

Art. 2.

1. Układ zawiera się, z zastrzeżeniem ust. 2, dla pracowników zatrudnionych w następujących wojskowych jednostkach organizacyjnych sfery budżetowej:

- 1) jednostkach budżetowych,
- 2) zakładach budżetowych,
- 3) gospodarstwach pomocniczych,
- 4) jednostkach budżetowych, których działalność finansowana jest w formie środków specjalnych.

2. Postanowienia Układu nie dotyczą:

- 1) pracowników zatrudnionych w wojskowych:

- a) zakładach opieki zdrowotnej, z wyłączeniem pracowników:

- transportu samochodowego,
- oddziałów wart cywilnych,
- węzłów łączności i central telefonicznych,

b) instytucjach kultury, z wyłączeniem pracowników:

- transportu samochodowego,
- oddziałów wart cywilnych,

2) pracowników urzędów państwowych oraz urzędników służby cywilnej,

3) pracowników naukowych i badawczo-technicznych,

4) nauczycieli akademickich i pracowników szkół wyższych nie będących nauczycielami akademickimi,

5) nauczycieli,

6) pracowników zatrudnionych w misjach pokojowych, w dowództwach korpusów wielonarodowych, Przedstawicielstwach Wojskowych Rzeczypospolitej Polskiej przy Organizacji Traktatu Północnoatlantyckiego oraz w dowództwach i strukturach międzynarodowych NATO.

3. Pracownikom zatrudnionym w wojskowych jednostkach organizacyjnych sfery budżetowej, o których mowa w ust. 1 i 2, z wyłączeniem pracowników urzędów państwowych oraz urzędników służby cywilnej, a także nauczycieli, przysługują świadczenia pozapłacowe określone w dziale III Układu.

Art. 3.

1. Układ określa ogólne warunki pracy - prawa i obowiązki pracodawcy oraz pracowników w czasie trwania stosunku pracy, zasady wynagradzania pracowników, jak również przyznawania im innych świadczeń pracowniczych.

2. W zakresie ustalonym Układem, postanowienia Układu mają zastosowanie do emerytów i rencistów - byłych pracowników wojskowych jednostek organizacyjnych sfery budżetowej, którzy przeszli na emeryturę lub rentę z jednostek objętych Układem.

Art. 4.

Ilekroć w Układzie jest mowa o:

1) "pracowniku" - rozumie się przez to każdą osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru lub mianowania,

2) "pracodawcy" - rozumie się przez to wojskową jednostkę organizacyjną sfery budżetowej, o której mowa w art. 2 Układu,

3) "osobie zarządzającej jednostką" - rozumie się przez to działającego w imieniu pracodawcy dowódcę, szefa, komendanta albo inną wyznaczoną do tego osobę,

- 4) "związkach zawodowych" - rozumie się przez to każdą organizację związków zawodowych reprezentującą pracowników objętych Układem,
- 5) "zakładowych organizacjach związkowych" - rozumie się przez to każdą z działających u pracodawcy zakładową lub międzyzakładową organizację związków zawodowych,
- 6) "zakładowym regulaminie pracy" - rozumie się przez to regulamin pracy ustalony przez pracodawcę w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi,
- 7) "zakładowym regulaminie premiowania" - rozumie się przez to regulamin premiowania opracowany przez pracodawcę, w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi,
- 8) "najniższym wynagrodzeniu" - rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania, określone w tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącej załącznik nr 2 do Układu.

ROZDZIAŁ II

WARUNKI ZATRUDNIENIA

Art. 5.

1. Podstawową formą nawiązania stosunku pracy jest umowa o pracę zawarta na czas nie określony.
2. Umowę o pracę na czas określony zawiera się w wypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy na okres do 12 miesięcy, chyba że strony zgodnie ustaliły inny czas trwania umowy.

Art. 6.

1. Pracodawca ustala, w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi, system adaptacji zawodowej nowo przyjmowanych pracowników oraz zapewnia warunki sprawnego funkcjonowania tego systemu.
2. Porozumienie pracodawcy z zakładowymi organizacjami związkowymi, o którym mowa w ust. 1, zawiera się w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie Układu.

Art. 7.

1. Za obowiązujący czas pracy, z zastrzeżeniem ust. 2, przyjmuje się czas pracy w wymiarze 8 godz. na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 3 miesięcy, chyba że przepisy szczególne przewidują niższy wymiar czasu pracy.

2. Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją – mogą być stosowane rozkłady czasu pracy, w których jest dopuszczalne przedłużenie wymiaru czasu pracy do 12 godzin na dobę, a w stosunku do kierowców w transporcie samochodowym i w komunikacji samochodowej – do 10 godzin na dobę. W tych rozkładach czas pracy nie może przekraczać przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym 1 miesięcznym okresie rozliczeniowym.
3. Rozkład czasu pracy ustala pracodawca - w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.
4. Pracownikom przysługuje przerwa w pracy trwająca nie mniej niż 15 minut, wliczana do czasu pracy, określona w zakładowym regulaminie pracy.

Art. 8.

1. Pracownikom szczególnie wyróżniającym się przy wykonywaniu obowiązków pracownich, mogą być udzielane przez pracodawcę nagrody i wyróżnienia, w tym dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze od 3 do 7 dni roboczych w roku kalendarzowym, w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.
2. Nagrody i wyróżnienia, o których mowa w ust. 1, przyznaje pracodawca po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.
3. Urlopy, o których mowa w ust. 1, dla pracowników - reprezentowanych przez związek zawodowy - przyznaje pracodawca po porozumieniu z zakładową organizacją związkową reprezentującą tych pracowników.
4. Za czas urlopu, o którym mowa w ust. 1, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie jak za urlop wypoczynkowy. Urlop ten powinien być wykorzystany w okresie 3 miesięcy od jego przyznania.
5. Za nie wykorzystany urlop, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje ekwiwalent pieniężny.

ROZDZIAŁ III

UPRAWNIENIA DO URLOPÓW DODATKOWYCH ORAZ SKRÓCONYCH NORM CZASU PRACY

Art. 9.

Pracownikom zatrudnionym w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub szczególnie uciążliwych przy przekroczonych najwyższych dopuszczalnych stężeniach i natężeniach tych czynników szkodliwych, udziela się dodatkowych urlopów wypoczynkowych, zwanych dalej dodatkowym urlopem, oraz stosuje się skrócone normy czasu pracy.

Art. 10.

1. Wymiar dodatkowego urlopu wynosi:
 - 5 dni kalendarzowych przy I stopniu szkodliwości lub szczególnej uciążliwości,
 - 7 dni kalendarzowych przy II stopniu szkodliwości lub szczególnej uciążliwości,
 - 10 dni kalendarzowych przy III stopniu szkodliwości lub szczególnej uciążliwości.
2. Przy ustalaniu stopni szkodliwości lub szczególnej uciążliwości postanowienia pkt. 1,2 i 3 załącznika nr 5 do Układu stosuje się odpowiednio.
3. Prawo do pierwszego dodatkowego urlopu pracownik nabywa po przepracowaniu połowy obowiązującego go rocznego czasu pracy, a prawo do następnego urlopu i dalszych - w każdym roku kalendarzowym.
4. Dodatkowy urlop musi być wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo i nie może być dzielony.
5. Za nie wykorzystany dodatkowy urlop nie przysługuje ekwiwalent pieniężny.
6. W razie zbiegu uprawnień do dodatkowych urlopów z dwóch lub więcej tytułów, przysługuje jeden urlop o wymiarze najwyższym.
7. Za czas dodatkowego urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie jak za urlop wypoczynkowy.
8. Dodatkowy urlop przyznaje pracodawca na wniosek pracownika, w terminie uzgodnionym z pracownikiem.
9. Prawo do urlopu, o którym mowa w art. 9 Układu, stwierdza Dyrektor Departamentu Kadr i Szkolnictwa Wojskowego - Pełnomocnik Ministra Obrony Narodowej ds. Pracowników Wojska i Rekonwersji Kadr na wniosek dowódcy rodzaju sił zbrojnych, zgłoszony w porozumieniu z Szefem Zarządu Wojskowej Służby Zdrowia w wymiarze określonym w ust. 1.

Art. 11.

1. Wykaz stanowisk pracy, na których występują warunki uzasadniające skrócenie norm czasu pracy, o których mowa w art. 9 Układu, ustala pracodawca w oparciu o opinię powołanego zespołu, określonego w art. 40 ust. 3 Układu.
2. Skrócona norma czasu pracy wynosi 7 godzin na dobę i przeciętnie 35 godz. na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie przekraczającym 3 miesięcy i nie jest uzależniona od stopnia szkodliwości lub szczególnej uciążliwości warunków pracy, z zastrzeżeniem ust. 3.

3. Czas pracy dla pracowników stale zatrudnionych w obiektach telekomunikacyjnych całkowicie zagłębionych, półzagłębionych obwałowanych i przykrytych ochronną warstwą ziemi, pozbawionych światła dziennego i w warunkach niewłaściwej wentylacji oraz dla pracowników zatrudnionych w hamowniach lotniczych silników odrzutowych wynosi 6 godz. na dobę i przeciętnie 30 godz. na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie przekraczającym 3 miesięcy, pomimo nie przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników, o których mowa w art. 9 Układu.
4. Skrócenie dziennej normy czasu pracy poniżej normy określonej w art. 7 ust. 1 Układu może polegać na stosowaniu wymiaru czasu pracy określonego w ust. 2 i 3 lub ustanowieniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy.
5. Niedopuszczalne jest przedłużanie pracownikom dobowego czasu pracy w okresie stosowania skróconego czasu pracy z tytułu zatrudnienia w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub szczególnie uciążliwych ponad czas określony w ust. 2 i 3.
6. Praca w dobowym wymiarze czasu pracy, określonym w ust. 2 i 3, wykonywana za zgodą pracownika w dniu wyznaczonym jako dodatkowy dzień wolny od pracy, nie jest przedłużeniem czasu pracy, o którym mowa w ust. 5.
7. Formę skracania czasu pracy oraz wykaz stanowisk, na których obowiązuje skrócony czas pracy, ustala zakładowy regulamin pracy.
8. Stawkę pracownika, któremu skrócono dzienną normę czasu pracy podwyższa się w takim stopniu, by otrzymał wynagrodzenie jak za pełną normę czasu pracy.

Art. 12.

1. Uprawnienia do świadczeń określonych w art. 9 Układu przysługują pracownikom do czasu ustania warunków szkodliwych dla zdrowia lub szczególnie uciążliwych, stanowiących podstawę ich przyznania.
2. Jeżeli badanie warunków środowiska pracy przeprowadzone przez uprawnioną do tego instytucję nie potwierdzi dalszego występowania na określonych stanowiskach warunków, o których mowa w ust. 1, pracodawca ustali dla tych stanowisk wymiar czasu pracy określony w art. 7 ust. 1 Układu.
3. W przypadku, o którym mowa w ust. 2, wymiar czasu pracy określony w art. 7 ust. 1 Układu wprowadza się od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym wydane zostało orzeczenie o niewystępowaniu warunków szkodliwych dla zdrowia lub szczególnie uciążliwych.

DZIAŁ DRUGI

WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW

ROZDZIAŁ I

USTALANIE STANOWISK PRACY

Art. 13.

1. Stanowiska określone w tabeli stanowiącej załącznik nr 1 do Układu są typowymi stanowiskami pracy, jakie mogą występować u pracodawcy objętego Układem.
2. Strukturę stanowisk pracy określa pracodawca w planie zatrudnienia, po zasięgnięciu opinii zakładowych organizacji związkowych.
3. Dopuszcza się możliwość rozbudowywania nazw stanowisk pracy, o których mowa w ust. 1, celem uszczegółowienia rodzaju prac na nich wykonywanych.

Art. 14.

1. Samodzielną komórką organizacyjną - najczęściej działem, wydziałem, samodzielną sekcją - jest komórka wyodrębniona w strukturze organizacyjnej i podporządkowana bezpośrednio pracodawcy, jego zastępcy lub głównemu specjalistcie kierującemu wydzielonym pionem. W ramach samodzielnej komórki organizacyjnej mogą być tworzone wyodrębnione w strukturze organizacyjnej komórki podporządkowane kierownikowi komórki samodzielnej.
2. Działem lub wydziałem może być komórka organizacyjna licząca co najmniej pięć osób - łącznie z osobą kierującą - wyodrębniona w strukturze organizacyjnej zakładu pracy.
3. Stanowisko zastępcy kierownika działu lub wydziału może być utworzone w komórce organizacyjnej liczącej co najmniej dziesięciu pracowników - łącznie z zastępcą kierownika działu lub wydziału.
4. Samodzielną sekcją może być komórka organizacyjna licząca co najmniej trzy osoby - łącznie z osobą kierującą - wyodrębniona w strukturze organizacyjnej zakładu.
5. Dla poszczególnych odcinków działalności mogą być utworzone wydzielone organizacyjnie jednoosobowe stanowiska pracy.

Art. 15.

1. Stanowisko głównego specjalisty może być tworzone jako kierownicze lub samodzielne - o charakterze opiniodawczym, doradczym, koordynacyjnym.
2. Stanowisko głównego specjalisty powinno zakresem działania obejmować całość zagadnień z określonej dziedziny działalności danego zakładu.

3. Na stanowisku głównego specjalisty określonej dziedziny może być zatrudniony tylko jeden pracownik, podlegający bezpośrednio pracodawcy lub osobie zarządzającej jednostką.
4. Zakres obowiązków na stanowisku głównego specjalisty i specjalisty nie może polegać w szczególności na wykonywaniu prac ewidencyjnych, techniczno-biurowych, usługowych.
5. Stanowisko specjalisty może być tworzone jako samodzielne lub w ramach komórki organizacyjnej.

Art. 16.

1. Stanowisko mistrza może być utworzone, jeżeli kieruje on co najmniej dwoma brygadami, a przy organizacji bezbrygadowej co najmniej sześcioma pracownikami.
2. Stanowisko starszego mistrza może być utworzone, jeżeli kieruje on co najmniej czterema brygadami, a przy organizacji bezbrygadowej co najmniej dwunastoma pracownikami.

ROZDZIAŁ II

WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE

Art. 17.

1. Wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i liczby lat pracy zawodowej określone w tabelach stanowiących załącznik nr 1 do Układu, mają charakter minimalnych wymagań kwalifikacyjnych.
2. Wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia powinny odpowiadać zajmowanemu stanowisku pracy.
3. Pracodawca może w uzasadnionych przypadkach skrócić staż pracy wymagany dla zajmowania stanowiska - nie więcej niż o 1/3. Zasada ta nie może być stosowana do pracownika, dla którego wymagania kwalifikacyjne określają przepisy szczególne.
4. W przypadkach przewidzianych szczególnymi przepisami, pracownicy zatrudnieni na niektórych stanowiskach, oprócz wymagań kwalifikacyjnych określonych w tabelach, o których mowa w ust. 1, powinni posiadać odpowiednie uprawnienia lub przeszkolenie specjalistyczne.
5. Pracownik zatrudniony przed dniem wejścia w życie Układu, nie posiadający wymaganych kwalifikacji w zakresie wykształcenia, może być zatrudniony na dotychczasowym stanowisku, jeżeli był:
 - 1) zatrudniony na tym stanowisku zgodnie z obowiązującymi dotychczas przepisami albo
 - 2) zwolniony od uzupełnienia kwalifikacji na podstawie tych przepisów.

6. Pracownik, który w dniu wejścia w życie Układu nie ma wymaganych kwalifikacji w zakresie wykształcenia może być przeszeregowany tylko w ramach zajmowanego stanowiska pracy.
7. Zwolnienie od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia, udzielone na podstawie dotychczasowych przepisów, zachowuje również moc w przypadkach przejścia do pracy na takie samo stanowisko u innego pracodawcy objętego Układem, jeżeli nastąpiło ono w drodze porozumienia stron stosunku pracy oraz pracodawców.

ROZDZIAŁ III

WARUNKI WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW

Art. 18.

1. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie według jednego z następujących systemów płac:
 - 1) czasowego,
 - 2) czasowo-premiowego,
 - 3) akordowego,
 - 4) akordowo-premiowego,
 - 5) czasowo-prowizyjnego,
 - 6) prowizyjnego,
 - 7) grupowej organizacji pracy,
 - 8) ryczałtowego.
2. Decyzję w sprawie zastosowania systemu płac określonego w ust. 1 podejmuje pracodawca w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.
3. W systemach płac wymienionych w ust. 1 pkt. 1, 2, 5, 7, 8 stosuje się stawki miesięczne wynagrodzenia zasadniczego, z uwzględnieniem postanowień art. 19-26 Układu.

Art. 19.

Czasowy system płac stosuje się do pracowników zatrudnionych przy pracach, dla których ustalenie kryteriów premiowania bądź norm pracy jest niemożliwe lub niecelowe.

Art. 20.

Czasowo-premiowy system płac stosuje się do pracowników zatrudnionych przy pracach, których wyniki, ze względu na ich wymierność i sprawdzalność, mogą stanowić kryteria premiowania - zadania premiowe.

Art. 21.

1. Akordowy system płac stosuje się do pracowników zatrudnionych przy pracach powtarzalnych, dla których opracowane są zakładowe normy pracy lub ceny jednostkowe oraz została zapewniona właściwa kontrola i ewidencja ilościowych i jakościowych wyników pracy - o ile stosowanie tego systemu płac jest celowe z punktu oddziaływania bodźcowego, a tempo pracy zależne jest od pracownika.
2. Wynagrodzenie akordowe wynika przy stosowaniu:
 - 1) czasowych norm pracy - z pomnożenia liczby godzin wyznaczonych na podstawie obowiązującego katalogu norm na wykonanie danej roboty przez godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego przewidzianą dla kategorii zaszeregowania roboty,
 - 2) cen jednostkowych - z pomnożenia ilości wykonanej pracy przez cenę jednostkową ustaloną w obowiązującym katalogu norm i cen jednostkowych dla danej pracy.

Art. 22.

Akordowo-premiowy system płac stosuje się w przypadkach konieczności wprowadzenia dodatkowej zachęty w postaci premii wypłacanej na podstawie zakładowego regulaminu premiowania.

Art. 23.

1. Pracownikom wynagradzanym według czasowo-prowizyjnego systemu płac przysługuje - niezależnie od wynagrodzenia zasadniczego, określonego stawką miesięczną - wynagrodzenie prowizyjne oraz premia - wypłacana na podstawie zakładowego regulaminu premiowania.
2. Wynagrodzenie prowizyjne oblicza się od wartości obrotu. W uzasadnionych przypadkach wynagrodzenie prowizyjne może być obliczone od ilości sprzedanych towarów lub usług.
3. Stawki prowizyjne ustala się na czas nie krótszy niż 1 rok.
Stawki prowizyjne należy podać do wiadomości zainteresowanych pracowników, co najmniej 14 dni przed terminem ich wejścia w życie.
4. Stawki prowizyjne mogą być ustalane jako:
 - 1) indywidualne dla poszczególnych pracowników,
 - 2) brygadowe dla wyodrębnionych brygad pracowniczych,

- 3) zespołowe dla całego zespołu pracowników.
5. Stawkę prowizyjną ustala się w umowie zawartej z pracownikiem. Zastrzeżona w umowie o pracę zmiana stawki prowizyjnej może nastąpić bez wypowiedzenia, za uprzednim co najmniej 14. dniowym powiadomieniem pracownika. Nowa stawka prowizyjna nie może spowodować obniżenia dotychczasowego wynagrodzenia pracownika.

Art. 24.

1. Pracownikom wynagradzanym według prowizyjnego systemu płac przysługuje wynagrodzenie prowizyjne oraz premia - wypłacana na podstawie zakładowego regulaminu premiowania.
2. Miesięczne stawki płac zasadniczych służą w odniesieniu do pracowników wynagradzanych według prowizyjnego systemu płac, jako podstawa do:
 - 1) określenia proporcji przy ustalaniu stawek prowizyjnych,
 - 2) ustalenia procentowej wysokości składników wynagrodzenia określonych w procencie do płacy zasadniczej, z wyjątkiem składników ustalanych od najniższego wynagrodzenia,
- 3) obliczenia należności za pracę w godzinach nadliczbowych.

Art. 25.

W przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy może być wprowadzona grupowa organizacja pracy. Przystąpienie pracownika do tej formy pracy jest dobrowolne i wynika z postanowień Kodeksu pracy.

Szczegółowe zasady grupowej organizacji pracy powinny być określone w zakładowym regulaminie - opracowanym w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

Art. 26.

Kierowcy samochodu oraz robotnikowi może być przyznane, za ich zgodą, wynagrodzenie ryczałtowe obejmujące poszczególne składniki wynagrodzenia, a w szczególności: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej, uwzględniające liczbę godzin przypadających do przepracowania w okresie jednego miesiąca, łącznie z godzinami nadliczbowymi - w przypadku, gdy faktyczny czas pracy kierowcy lub robotnika w poszczególnych miesiącach nie ulega wahaniom i odpowiada liczbie godzin przyjętej do obliczenia wynagrodzenia.

ROZDZIAŁ IV**ZASADY WYNAGRADZANIA****Art. 27.**

Wynagrodzenie pracowników objętych Układem może składać się z następujących składników:

- 1) wynagrodzenia zasadniczego - z uwzględnieniem postanowień: art. 26, art. 28 pkt 2 oraz art. 29-32 Układu,
- 2) dodatku funkcyjnego - z uwzględnieniem postanowień: art. 28 pkt 3, art. 29 ust. 1, 2 i 4 oraz art. 33-35 Układu,
- 3) premii - z uwzględnieniem postanowień: art. 20, art. 22, art. 23 ust. 1, art. 24 ust. 1 oraz art. 36 Układu,
- 4) dodatku za wysługę lat - z uwzględnieniem postanowień art. 37 Układu,
- 5) dodatku za pracę na drugiej zmianie - z uwzględnieniem postanowień art. 38 Układu,
- 6) dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej - z uwzględnieniem postanowień art. 26 oraz art. 39 Układu,
- 7) dodatku za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych lub szczególnie niebezpiecznych - z uwzględnieniem postanowień art. 40 Układu,
- 8) dodatku dla kierowcy za wykonywanie dodatkowych czynności - z uwzględnieniem postanowień art. 41 Układu,
- 9) dodatku za pracę w ustawowe święta nie będące niedzielami - z uwzględnieniem postanowień art. 42 Układu,
- 10) dodatku za znajomość języka obcego – z uwzględnieniem postanowień art. 43 Układu.

Art. 28.

Ustala się:

- 1) tabelę stanowisk, zaszeregowań i wymagań kwalifikacyjnych dla nierobotniczych stanowisk pracy oraz tabelę zaszeregowań i wymagań kwalifikacyjnych dla robotniczych stanowisk pracy, stanowiące załącznik nr 1 do Układu,
- 2) tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącą załącznik nr 2 do Układu,
- 3) tabelę stawek dodatku funkcyjnego, stanowiącą załącznik nr 3 do Układu.

Art. 29.

1. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują wszystkie składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy, określonego w umowie o pracę, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Składniki wynagrodzenia za pracę przysługujące za każdą przepracowaną godzinę wypłaca się w pełnej wysokości.
3. Godzinową stawkę:
 - 1) wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką miesięczną oraz
 - 2) wynikającą z najniższego wynagrodzenia

- ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu.
4. Stawki miesięczne zaokrągla się do 1 złotego w górę, natomiast stawki godzinowe zaokrągla się do 1 grosza w górę.

ROZDZIAŁ V**WYNAGRODZENIE ZASADNICZE****Art. 30.**

Pracownikowi - w celu ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego - przyznaje się kategorię zaszeregowania osobistego w granicach kategorii określonych dla danego stanowiska, w tabelach stanowiących załącznik nr 1 do Układu.

Art. 31.

1. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie zasadnicze w wysokości określonej w tabeli stanowiącej załącznik nr 2 do Układu.
2. Wynagrodzenie zasadnicze w wysokości, o której mowa w ust. 1, otrzymują pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy.

Art. 32.

1. Pracownik może być przeszeregowany, z zastrzeżeniem ust. 2 oraz art. 17 ust. 5 i 6 Układu, tylko o 1 kategorię stawek wynagrodzenia zasadniczego.
2. Postanowienie ust. 1 nie dotyczy przypadków przeszeregowania pracowników w związku z:

- 1) awansowaniem pracownika na wyższe stanowisko z jednoczesnym powierzeniem mu pracy bardziej złożonej i odpowiedzialnej lub o większym zakresie,
- 2) upływem okresu próbnego,
- 3) upływem okresu przyuczenia na dane stanowisko pracy.

ROZDZIAŁ VI

DODATEK FUNKCYJNY

Art. 33.

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi, jeżeli zatrudniony jest na stanowisku związanym z kierowaniem zespołem pracowników składającym się co najmniej z trzech osób - łącznie z osobą kierującą. Postanowienie dotyczące kierowania zespołem pracowników nie dotyczy radcy prawnego oraz pracownika zatrudnionego na stanowisku kierownika zmiany.
2. Przy przyznawaniu dodatku funkcyjnego należy kierować się w szczególności:
 - 1) wielkością komórki organizacyjnej,
 - 2) stopniem trudności i złożoności wykonywanych prac,
 - 3) stopniem odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją,
 - 4) pracochłonnością obowiązków służbowych.
3. Wysokość dodatku funkcyjnego ustala się procentowo od najniższego wynagrodzenia, zgodnie z tabelą stawek dodatku funkcyjnego, stanowiącą załącznik nr 3 do Układu.

Art. 34.

Pracownikowi pełniącemu funkcję brygadzysty, z tytułu wykonywania dodatkowych czynności polegających na kierowaniu, organizowaniu i nadzorowaniu pracy brygady złożonej co najmniej z trzech osób łącznie z brygadzystą, za okres pełnienia tej funkcji przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości określonej dla I stawki w tabeli stanowiącej załącznik nr 3 do Układu, nie mniej jednak kwotowo niż od 5% do 15% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego.

Art. 35.

1. Pracownikowi, któremu na czas nieobecności osoby posiadającej uprawnienia do dodatku funkcyjnego powierzono zastępstwo, przysługuje dodatek w wysokości pobieranej przez osobę zastępowaną.

2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, przysługuje w przypadku zastępstwa trwającego nieprzerwanie co najmniej 1 miesiąc lub 30 dni kalendarzowych.
3. Dodatek wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - 1) dokonywanej po dniu, w którym pracownik nabył uprawnienie do dodatku - w wysokości proporcjonalnej, uzależnionej od okresu pełnionego zastępstwa,
 - 2) za dany miesiąc, jeżeli pracownikowi powierzono zastępstwo od 1 dnia tego miesiąca - w pełnej wysokości.

ROZDZIAŁ VII

ZASADY PREMIOWANIA

Art. 36.

1. Pracodawca tworzy - w ramach środków na wynagrodzenia - fundusz premiowy. Decyzję o wysokości funduszu premiowego podejmuje pracodawca w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.
2. Pracodawca w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi ustala w szczególności:
 - 1) kryteria dokonywania oceny realizacji przez pracowników zadań wymiernih i niewymiernih,
 - 2) wysokość premii przysługującej za pełne wykonanie zadań oraz zasady jej podwyższania, obniżania i pozbawiania,
 - 3) tryb podwyższania, obniżania, pozbawiania, uzgadniania i zatwierdzania premii indywidualnych oraz terminy ich wypłaty.
3. Ustalenia, o których mowa w ust. 2, określa zakładowy regulamin premiowania.

ROZDZIAŁ VIII

DODATKI DO WYNAGRODZENIA

Art. 37.

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy następny rok pracy do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i więcej latach pracy, z zastrzeżeniem ust. 2.

2. Dodatek za wysługę lat zwiększa się po przepracowaniu przez pracownika:

- 1) 25 lat - o 5%,
- 2) 30 lat - o 10%,
- 3) 35 lat - o 15%,
- 4) 40 lat - o 20%,
- 5) 45 lat - o 25%

- najniższego wynagrodzenia.

3. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia.

4. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się także:

- 1) okresy odbywania czynnej służby wojskowej,
- 2) okresy odbywania służby w organach bezpieczeństwa publicznego, a także w Milicji Obywatelskiej i Służbie Więziennej,
- 3) inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

5. W przypadku dodatkowego zatrudnienia pracownika, prawo do dodatku ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu zatrudnienia dodatkowego nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

6. Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie. Dodatek ten przysługuje również 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 wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

7. Dodatek za wysługę lat wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:

- 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
- 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

Art. 38.

Za każdą godzinę pracy wykonywanej na drugiej zmianie pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 15% godzinowej stawki wynikającej z najniższego wynagrodzenia.

Art. 39.

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia określonego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej - na podstawie art. 77⁴ pkt. 1 Kodeksu pracy.

Art. 40.

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za każdą godzinę pracy wykonywanej w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych lub szczególnie niebezpiecznych:
 - 1) przy I stopniu szkodliwości lub szczególnej uciążliwości - w wysokości 8%,
 - 2) przy II stopniu szkodliwości lub szczególnej uciążliwości - w wysokości 11%,
 - 3) przy III stopniu szkodliwości lub szczególnej uciążliwości - w wysokości 15%,
 - 4) przy pracach szczególnie niebezpiecznych - w wysokości 13%- stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia.
2. Zasady przyznawania i wypłacania dodatków, o których mowa w ust. 1, określa załącznik nr 5 do Układu.
3. W celu realizacji postanowień ust. 2 pracodawca powołuje zespół w składzie: lekarz, pracownik służby bhp, przedstawiciel każdej zakładowej organizacji związkowej oraz społeczny inspektor pracy.

Art. 41.

1. Kierowcy, któremu powierzono dodatkowe czynności nie wchodzące w zakres jego normalnych obowiązków, przysługuje dodatek w wysokości do 60% najniższego wynagrodzenia.
2. Wysokość dodatku, o którym mowa w ust. 1, określa pracodawca w umowie o pracę, natomiast rodzaj dodatkowych czynności w zakresie obowiązków pracownika.

Art. 42.

Pracownikowi za każdą godzinę pracy wykonywanej, w ramach normy czasu pracy, w ustawowe święta nie będące niedzielami, przysługuje dodatek w wysokości 100% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia.

Art. 43.

1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku wymagającym stałego posługiwania się językiem obcym przysługuje dodatek za znajomość języka obcego w wysokości:
 - 1) do 10% najniższego wynagrodzenia – za znajomość pierwszego języka obcego,
 - 2) do 15% najniższego wynagrodzenia – za znajomość każdego następnego języka obcego.
2. Szczegółowe zasady przyznawania dodatku za znajomość języka obcego określa załącznik nr 6 do Układu.

Art. 44.

Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikom przysługuje - oprócz normalnego wynagrodzenia - dodatek w wysokości określonej w Kodeksie pracy.

ROZDZIAŁ IX**POZOSTAŁE NALEŻNOŚCI****Art. 45.**

1. W ramach środków na wynagrodzenia pracodawca w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi tworzy fundusz nagród w wysokości do 3% wynagrodzeń osobowych - z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników.
2. Niezależnie od funduszu, o którym mowa w ust. 1, Minister Obrony Narodowej tworzy celowy fundusz nagród w wysokości do 0,025% limitu wynagrodzeń osobowych pracowników objętych Układem, z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej. Fundusz ten pozostaje w dyspozycji Ministra Obrony Narodowej.

Art. 46.

1. Pracownikowi przysługuje, z zastrzeżeniem ust. 2, nagroda jubileuszowa w wysokości:

1) po 15 latach pracy	50%,
2) po 20 latach pracy	100%,
3) po 25 latach pracy	150%,
4) po 30 latach pracy	200%,
5) po 35 latach pracy	300%,

6) po 40 latach pracy 400%,

7) po 45 latach pracy 500%,

8) po 50 latach pracy 500%

- wynagrodzenia obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

2. Nagrody jubileuszowe przysługują pracownikom, którym staż pracy, wymieniony w ust. 1, upłynął w dniu wejścia w życie Układu lub po tym dniu.

3. Zasady ustalania okresów pracy do nagrody jubileuszowej oraz zasady jej wypłacania określa załącznik nr 4 do Układu.

4. Honorowanie pracownika z tytułu długoletniego stażu pracy następuje w formie uroczystej.

Art. 47.

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 35 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 90% wynagrodzenia, z zastrzeżeniem ust. 2.

2. Pracownikowi z ponad 20 letnim okresem pracy przysługuje 95% wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1.

3. Przy ustalaniu okresu pracy, o którym mowa w ust. 2, stosuje się odpowiednio postanowienia art. 37 ust. 3 i 4 Układu.

Art. 48.

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:

1) jednomiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli był zatrudniony krócej niż 15 lat pracy,

2) dwumiesięcznego wynagrodzenia - po co najmniej 15 latach pracy,

3) trzymiesięcznego wynagrodzenia - po co najmniej 20 latach pracy,

4) czteromiesięcznego wynagrodzenia - po co najmniej 25 latach pracy,

5) pięciomiesięcznego wynagrodzenia - po co najmniej 30 latach pracy,

6) sześciomiesięcznego wynagrodzenia - po co najmniej 35 latach pracy.

2. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
3. Przy ustalaniu okresu pracy, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio postanowienia art. 37 ust. 3 i 4 Układu.
4. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Art. 49.

W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie pracownika przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna w wysokości i na zasadach określonych w Kodeksie pracy.

DZIAŁ TRZECI

ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE

ROZDZIAŁ I

UPRAWNIENIA DO OPIEKI MEDYCZNEJ

Art. 50.

1. Pracownikom objętym Układem przysługują następujące świadczenia zdrowotne udzielane przez wojskowe zakłady opieki zdrowotnej:

1) Podstawowa opieka medyczna w zakresie:

- a) udzielania pomocy medycznej, w tym pierwszej pomocy stomatologicznej w ambulatoriach jednostek i instytucji wojskowych,
- b) udzielania pomocy w placówkach specjalistycznego leczenia otwartego,
- c) przeprowadzenia profilaktycznych badań lekarskich: wstępnych, okresowych i kontrolnych, w tym specjalistycznych, dla pracowników zatrudnionych w warunkach szkodliwych dla zdrowia i szczególnie uciążliwych według zasad działania Wojskowej Służby Medycyny Pracy,
- d) orzekania o czasowej niezdolności do pracy z powodu zachorowań;

2) Leczenie szpitalne w szpitalach wojskowych na zasadach określonych dla osób uprawnionych ustawowo do wojskowej pomocy leczniczej.

2. W zakresie leczenia uzdrowiskowego wojskowa służba zdrowia wydziela 700 kart sanatoryjnych do dyspozycji związków zawodowych działających w wojsku.

ROZDZIAŁ II

UPRAWNIENIA DO ŚWIADCZEŃ ŻYWIENIOWYCH

Art. 51.

Bezpłatne wyżywienie, według norm i na zasadach określonych dla żołnierzy zawodowych, przysługuje pracownikom w czasie:

1) uczestniczenia w ćwiczeniach,

2) udziału w koncentracjach, przebazowaniach i akcjach specjalnych wojska w warunkach polowych,

- 3) wykonywania wspólnie z żołnierzami zawodowymi innych zadań, w czasie których żołnierze ci korzystają z bezpłatnego wyżywienia,
- 4) obsługiwania strzelania na poligonach, pod warunkiem przebywania na strzelnicach ponad 8 godzin,
- 5) skierowania do wojskowych szkół, ośrodków szkolenia, zakładów i jednostek wojskowych na kursy i inne pozaszkolne formy szkolenia poza miejscowość, w której mieszkają.

Art. 52.

1. Bezpłatne posiłki, z zastrzeżeniem ust. 4, przysługują pracownikom: stołówek wojskowych garnizonowych i polowych wszystkich typów, kasyn wojskowych, kuchni i stołówek przedszkolnych, żłobków wojskowych oraz stołówek kolonijnych i obozów młodzieżowych - w czasie wykonywania pracy - zatrudnionym na stanowiskach:
 - 1) kierowników, zastępców kierowników i kierowników sal,
 - 2) dietetyków, technologów i techników żywienia,
 - 3) kuchmistrzów, kucharzy, instruktorów kucharzy, garmażerów i cukierników,
 - 4) pomocy kuchennych i sprzątaczek mających w zakresie obowiązków wykonywanie czynności pomocniczych w kuchni, a także salowych w przedszkolach i żłobkach wojskowych,
 - 5) kelnerów i podających do stołu,
 - 6) praktykantów odbywających praktyczną naukę zawodu,
 - 7) nauczycieli praktycznej nauki zawodu w wojskowych ośrodkach szkolenia kucharzy - w dniach prowadzenia zajęć praktycznych.
2. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach pracy wyszczególnionych w ust. 1 przysługują posiłki przygotowane w ramach norm żywnościowych:
 - 1) w stołówkach wojskowych garnizonowych i polowych, z zastrzeżeniem pkt.2, wg normy dominującej w danej stołówce, w ramach której przygotowywane są posiłki dla żołnierzy,
 - 2) w stołówkach przygotowujących posiłki dla personelu latającego wg normy stosowanej w danej jednostce wojskowej dla żołnierzy zasadniczej służby wojskowej,
 - 3) w stołówkach kolonijnych i obozów młodzieżowych oraz w przedszkolach i żłobkach wojskowych w ramach dziennych norm wydatków na wyżywienie, stosowanych w tych placówkach,
 - 4) w kasynach wojskowych w ramach stawek ustalonych dla posiłków abonamentowych.

3. Wyrażone wartościowo całodziennie normy żywnościowe podlegają podziałowi:

- 35% śniadanie (odpowiednio 25% śniadanie I i 10% śniadanie II),
- 40% obiad,
- 25% kolacja.

4. Koszty żywienia, posiłków i napojów, o których mowa w ust. 1-3, świadczonych na rzecz pracowników zakładów budżetowych i gospodarstw pomocniczych, pokrywane są z posiadanych środków finansowych.

Art. 53.

1. Pracownicy wojskowych zakładów opieki zdrowotnej - zatrudnieni na stanowiskach:

- 1) salowych i sanitariuszy szpitalnych,
- 2) pracowników medycznych ze średnim wykształceniem w przypadku wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze co najmniej 3 godzin,
- 3) lekarzy i innych pracowników medycznych z wyższym wykształceniem w czasie pełnienia - zgodnie z harmonogramem - dyżurów zakładowych

korzystają z bezpłatnych posiłków w czasie wykonywania pracy, przygotowywanych w ramach normy obowiązującej dla diety ogólnej.

2. Z jednego bezpłatnego posiłku nocnego o wartości jednej czwartej normy żywnościowej, stosowanej dla diety ogólnej, korzystają pracownicy:

- 1) medycy z wyższym wykształceniem - w czasie pełnienia dyżurów zakładowych w godzinach od 22⁰⁰ do 6⁰⁰,
- 2) stanowiący średni personel medyczny, sanitariusze szpitalni i salowe w czasie pracy w porze nocnej w godzinach od 22⁰⁰ do 6⁰⁰.

Art. 54.

1. Pracownicy przedszkoli i żłobków wojskowych zatrudnieni w kuchni korzystają z bezpłatnych posiłków w czasie wykonywania pracy, natomiast pozostali pracownicy obsługi oraz personel opiekuńczo-wychowawczy za odpłatnością w wysokości 50% wartości środków spożywczych zużytych na przygotowanie posiłków.

2. Zasady korzystania z żywienia przez pracowników zatrudnionych przy obsłudze kolonii dla dzieci i obozów młodzieżowych określa pracodawca objęty Układem.

Art. 55.

1. Pracownicy zatrudnieni w warunkach szczególnie uciążliwych otrzymują nieodpłatnie profilaktyczne posiłki i napoje.
2. Pracodawca, w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi, określa stanowiska pracy, na których przysługują świadczenia wymienione w ust. 1, na podstawie odrębnych przepisów.

ROZDZIAŁ III**UPRAWNIENIA DO LOKALI MIESZKALNYCH****Art. 56.**

Szczegółowe warunki i tryb oddawania w najem lokali mieszkalnych pracownikom objętym Układem oraz zwalniania tych lokali określają odrębne przepisy.

ROZDZIAŁ IV**UPRAWNIENIA DO ODZIEŻY ROBOCZEJ I ŚRODKÓW OCHRONY
INDYWIDUALNEJ ORAZ UMUNDUROWANIA****Art. 57.**

1. Pracodawca dostarcza bezpłatnie środki ochrony indywidualnej, odzież roboczą, obuwie robocze pracownikom zatrudnionym przy pracach narażających ich na uszkodzenie ciała lub urazy mechaniczne, oparzenia, zatrucia, porażenia prądem, a także pracownikom zatrudnionym w niskich temperaturach, wilgoci, hałasie lub w innych warunkach szkodliwych dla zdrowia.
2. Pracodawca zapewnia nieodpłatnie umundurowanie wartownikom, strażakom - pracownikom Wojskowej Ochrony Przeciwpożarowej i pracownikom łączności.
3. Pracodawca zapewnia umundurowanie pracownikom dozoru i obsługi jednostek wojskowych za odpłatnością 25% jego wartości.
4. Pracodawca zapewnia odpowiednio pranie, konserwację, naprawę, odpylanie, odkażanie, suszenie odzieży roboczej i umundurowania oraz środki higieny osobistej.
5. Jeżeli pracodawca nie może zapewnić prania odzieży roboczej i umundurowania, czynności te mogą być wykonane przez pracownika, za jego zgodą, pod warunkiem wypłacenia przez pracodawcę ekwiwalentu pieniężnego w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika.

6. Normy należności, okresy używalności i częstotliwość wymiany odzieży oraz zasady przydzielania umundurowania określają tabele norm przydziału odzieży roboczej, ochronnej i obuwia sporządzone przez pracodawcę w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi na podstawie tabeli norm przydziału środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego oraz środków higieny i konserwacji dla pracowników zatrudnionych w wojskowych jednostkach organizacyjnych sfery budżetowej, sporządzonej przez właściwe komórki logistyczne.
7. Pracodawca, w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi, w uzasadnionych przypadkach - wynikających ze specyfiki pracy na danym stanowisku - może dokonać zmiany norm przydziałów określonych w tabeli, o której mowa w ust. 5.
8. Za przedmioty mundurowe nie wydawane w naturze, o których mowa w ust. 2 i 3, przysługuje pracownikowi ekwiwalent pieniężny, wypłacany na podstawie wydawanych corocznie decyzji Ministra Obrony Narodowej.
9. Odzież i umundurowanie oraz obuwie robocze, po upływie okresu używalności, nie podlegają zwrotowi.

ROZDZIAŁ V

POZOSTAŁE ŚWIADCZENIA

Art. 58.

Strony zawierające Układ zobowiązują się corocznie negocjować wykup uprawnień dla pracowników do ulgowych przejazdów PKP.

Art. 59.

Pracownicy oraz członkowie ich rodzin posiadają uprawnienia do korzystania z żywienia w wojskowych placówkach żywienia zbiorowego za opłatą i na zasadach obowiązujących żołnierzy zawodowych i członków ich rodzin.

Art. 60.

Pracownicy pralni mają prawo do bezpłatnego wyprania 8 kilogramów bielizny lub wyczyszczenia 4 kilogramów odzieży - miesięcznie, stanowiącej własność pracownika.

Art. 61.

Pracownicy piekarni wojskowych otrzymują za każdy przepracowany dzień oraz za każdy dzień usprawiedliwionej i płatnej nieobecności w pracy deputat wynoszący 2 kg chleba gatunku dominującego w produkcji bądź odpowiedni ekwiwalent pieniężny.

Art. 62.

Pracownikom wojskowych domów wypoczynkowych, nie posiadającym uprawnień do żywienia bezpłatnego, pracodawca może, w miarę posiadanych środków finansowych, udzielić zezwolenia na zakup posiłków w wojskowych placówkach żywienia zbiorowego z bonifikatą wynoszącą 50% ceny sprzedaży tych posiłków.

DZIAŁ CZWARTY

WSPÓŁDZIAŁANIE PRACODAWCÓW Z ORGANIZACJAMI ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Art. 63.

1. Celem współdziałania jest zapewnienie związkom zawodowym zrzeszającym pracowników, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 2 Układu, warunków do realizacji ich statutowych praw, obowiązków i zadań wynikających z ustawy o związkach zawodowych oraz innych przepisów prawa.
2. Pracodawcy objęci Układem obowiązani są do współdziałania, o którym mowa w ust. 1, ze związkami zawodowymi działającymi na ich terenie.
3. Koordynowanie współdziałania pracodawców ze związkami zawodowymi, o którym mowa w Dziale IV Układu pozostaje w gestii Dyrektora Departamentu Kadr i Szkolnictwa Wojskowego - Pełnomocnika Ministra Obrony Narodowej ds. Pracowników Wojska i Rekonwersji Kadr - zwanego dalej "Pełnomocnikiem Ministra".
4. Związki zawodowe współdziałając z pracodawcami na zasadach określonych w Dziale IV Układu, uwzględniają interes obronności kraju.

Art. 64.

1. Współdziałanie, o którym mowa w art. 63 Układu, w szczególności dotyczy:

- 1) stosowania i przestrzegania przepisów prawa pracy, zwłaszcza w trakcie:

- a) podejmowania decyzji w sprawie polityki zatrudnienia i systemu płac obowiązującego w wojskowych jednostkach organizacyjnych sfery budżetowej, w tym ustalania kryteriów podziału środków finansowych przeznaczonych na podwyższenie płac pracowników,
- b) ustalania treści i stosowania zakładowych regulaminów premiowania, zgodnie z postanowieniami art. 36 Układu,
- c) ustalania treści i stosowania zakładowych regulaminów pracy, w tym także rozkładu czasu pracy,
- d) porządku i dyscypliny pracy,
- e) ochrony zdrowia pracowników,
- f) ustalania kryteriów przyznawania nagród i wyróżnień, z wyjątkiem tych o których mowa w art. 105 Kodeksu pracy oraz udzielania zapomóg,

- g) ustalania planów urlopów,
 - h) ustalania formy honorowania pracowników z tytułu długoletniego stażu pracy, o którym mowa w art. 46 ust. 4. Układu,
 - i) rozwiązywania stosunku pracy oraz zmiany warunków pracy i płacy;
- 2) przestrzegania warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym:
- a) określania stanowisk pracy, na których przysługują profilaktyczne posiłki, o których mowa w art. 55 Układu, z uwzględnieniem przepisu art. 232 Kodeksu pracy,
 - b) podejmowania decyzji o przydziale odzieży roboczej i środków ochrony indywidualnej oraz umundurowania zgodnie z postanowieniami art. 57 ust. 6 i 7 Układu ,
 - c) udziału przy powoływaniu zespołu, o którym mowa w art. 40 ust. 3 Układu, i realizacja jego zadań, określonych w załączniku nr 5 do Układu,
 - d) organizowania dorocznych społecznych przeglądów warunków pracy,
 - e) stworzenia odpowiednich warunków do działalności społecznego inspektora pracy,
 - f) analizowania przyczyn zagrożeń i wypadków przy pracy oraz opracowywania na ich podstawie programów i planów dalszej poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, a także nadzoru nad realizacją tych programów i planów;
- 3) poprawy warunków socjalnych pracowników, przede wszystkim w zakresie:
- a) ustalania zasad przeznaczania środków funduszu świadczeń socjalnych na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej,
 - b) typowania kandydatów do przydziału mieszkań służbowych na zasadzie najmu;
- 4) opracowywania i realizacji programu działalności kulturalnej, sportowo-turystycznej i rekreacyjnej dla pracowników i ich rodzin.
2. Współdziałanie pracodawcy z zakładowymi organizacjami związkowymi, o którym mowa w ust. 1, w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy dotyczy członków związków zawodowych lub pracowników reprezentowanych przez organizację związkową - zgodnie z ustawą o związkach zawodowych.
3. Stanowisko zakładowej organizacji związkowej - zgodnie z obowiązującymi przepisami - ma charakter wiążący lub opiniodawczy dla pracodawcy.

Art. 65.

Pełnomocnik Ministra koordynuje prowadzenie rokowań z właściwym statutowo organem ponadzakładowej organizacji związkowej w celu zawarcia lub zmiany Ponadzakładowego

Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej.

Art. 66.

Kontrola i ocena stanu współpracy i współdziałania pracodawców objętych Układem ze związkami zawodowymi działającymi w resorcie Obrony Narodowej oraz sprawowanie nadzoru nad przestrzeganiem przez tych pracodawców postanowień aktów prawnych normujących uprawnienia związków zawodowych pozostaje w gestii Pełnomocnika Ministra.

Art. 67.

Niezależnie od zakresu współdziałania, o którym mowa w art. 64 Układu, pracodawcy objęci Układem współdziałają z zakładowymi organizacjami związkowymi w zakresie:

- 1) działalności na rzecz kształtowania etyki zawodowej, sumiennego i rzetelnego wykonywania obowiązków pracowniczych,
- 2) kształtowania właściwych zasad współżycia społecznego wśród pracowników oraz między pracownikami i kadrą zawodową,
- 3) podejmowania przedsięwzięć zmierzających do:
 - a) prawidłowej adaptacji zawodowej pracowników młodocianych oraz o krótkim stażu pracy,
 - b) ułatwiania podwyższania lub zmiany przez pracowników kwalifikacji zawodowych,
 - c) rozwoju wynalazczości, racjonalizacji i nowatorstwa,
- 4) udzielania pomocy byłym pracownikom wojskowych jednostek organizacyjnych sfery budżetowej, których stosunek pracy ustał w wyniku przejścia na emeryturę lub rentę.

Art. 68.

1. Pracodawca zaprasza przedstawicieli zakładowych organizacji związkowych na posiedzenia organów kolegiałnych, na których są omawiane sprawy dotyczące praw i obowiązków pracowników. O posiedzeniach tych pracodawca powiadamia te organizacje związkowe w terminie umożliwiającym wypracowanie przez nie swoich stanowisk.
2. Pracodawca - na wniosek zakładowych organizacji związkowych:
 - 1) udziela urlopu bezpłatnego pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika,
 - 2) zwalnia pracownika z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie każdej zakładowej organizacji związkowej, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia lub bezpłatnie, z uwzględnieniem przepisu art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

DZIAŁ PIĄTY

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Art. 75.

1. Zmiany do Układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych. Do protokołów dodatkowych stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu.
2. Z wnioskami o zmianę postanowień Układu, rozszerzenie tych postanowień, a także zmianę zapisów zawartych w załącznikach lub wprowadzenie nowych zapisów, mogą występować Strony Układu.

Art. 76.

1. W przypadkach wątpliwości interpretacyjnych treść postanowień Układu wyjaśniają wspólnie Strony, które go zawarły.
2. W razie braku możliwości ustalenia wspólnego stanowiska, o którym mowa w ust. 1, wątpliwości rozstrzyga ośmioosobowa komisja powołana w połowie przez Ministra Obrony Narodowej, a w w połowie przez Zarząd Główny Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Pracowników Wojska i Komisję Krajową Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego "Solidarność". W sprawach wątpliwych komisja rozstrzyga spór bez zbędnej zwłoki, w terminie nie dłuższym niż trzy miesiące.

Art. 77.

W sprawach obowiązków i uprawnień w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy stosuje się przepisy Kodeksu pracy Działu dziesiątego oraz przepisy wykonawcze do Kodeksu pracy.

Art. 78.

Strony Układu zobowiązują się do działania na rzecz wdrożenia i prawidłowej realizacji jego postanowień.

Art. 79.

Wprowadzenie w życie Układu nie może być mniej korzystne dla pracowników niż warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunków pracy obowiązujących przed wejściem w życie Układu.

Art. 80.

Pracodawca lub osoby przez niego upoważnione, są obowiązane:

- 1) powiadomić pracowników o wejściu w życie Układu,
- 2) udostępnić pracownikowi tekst Układu i na jego żądanie wyjaśnić jego treść,

3) dostarczyć zakładowym organizacjom związkowym niezbędną liczbę egzemplarzy Układu.

Art. 81.

1. Układ zawiera się na czas nie określony.
2. Układ może być rozwiązany:
 - 1) na podstawie zgodnego oświadczenia Stron, które go zawarły,
 - 2) z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze Stron.
3. Oświadczenie Stron o rozwiązaniu Układu oraz wypowiedzenie Układu następuje w formie pisemnej, z tym że okres wypowiedzenia nie może być krótszy niż 3 miesiące i powinien kończyć się z upływem roku kalendarzowego.
4. W razie rozwiązania lub wypowiedzenia Układu, do czasu zawarcia nowego Układu, obowiązuje Układ dotychczasowy, chyba że Strony oświadczą, iż nie zamierzają zawrzeć nowego Układu.
5. Jeżeli Strony oświadczą, że nie zamierzają zawrzeć nowego Układu, postanowienia Układu dotychczasowego tracą moc obowiązującą z dniem jego rozwiązania. Warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunków pracy, wynikające z dotychczasowego Układu, obowiązują także po rozwiązaniu Układu, do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków.

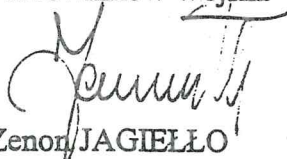
Art. 82.

W sprawach nie uregulowanych w Układzie mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych.

Art. 83.

Układ wchodzi w życie po upływie dwóch miesięcy kalendarzowych od dnia jego rejestracji.

Za Zarząd Główny
Niezależnego Samorządnego
Związku Zawodowego
Pracowników Wojska



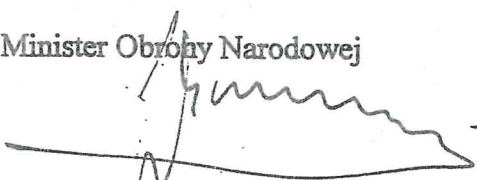
Zenon JAGIEŁŁO

Za Komisję Krajową
Niezależnego Samorządnego
Związku Zawodowego "Solidarność"



Mirosław KAMIŃSKI

Minister Obrony Narodowej



Janusz GNYSZKIEWICZ

Załącznik nr 1
do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy
dla Pracowników Wojskowych Jednostek
Organizacyjnych Sfery Budżetowej
z dnia 8 czerwca 1998 r.

I. TABELA STANOWISK, ZASZEREGOWAŃ I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH
DLA NIEROBOTNICZYCH STANOWISK PRACY

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszere- gowania	Stawka dodatku funkcyjnego	Wymagane kwalifikacje	
				Wykształcenie	Liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1	Dyrektor : a/ wojskowych zakładów remontowo - budowlanych, b/ wojskowych zakładów lotniczych, c/ wojskowego domu /zespołu/ wypoczynkowego ^{1/}	XXI-XXII	9-10	wyższe	8
2	a/ Zastępca dyrektora wojskowej jednostki organizacyjnej wymienionej pod lp. 1 b/ Główny księgowy wojskowej jednostki organizacyjnej wymienionej pod lp. 1 c/ Zastępca głównego księgowego wojskowej jednostki organizacyjnej wymienionej pod lp. 1	XIX-XX	7-8	wyższe	6
		XVII-XVIII	5-6	wyższe	5
3	a/ Dyrektor jednostki budżetowej ^{2/} b/ Główny księgowy jednostki budżetowej ^{2/} c/ Zastępca głównego księgowego jednostki budżetowej ^{2/}	XXI-XXII XVII-XIX XVI-XVII XIII-XVI	9-10 7-8 5-6 4-5	wyższe wyższe wyższe średnie	8 5 4 8
4	a/ Naczelnik kapelan /ordynariusz/ b/ Ksiądz kapelan	XXI-XXII XII-XV	9-10 -	według odrębnych przepisów	
5	a/ Kierownik drukarni Sztabu Generalnego Wojska Polskiego b/ Zastępca kierownika drukarni Sztabu Generalnego Wojska Polskiego	XVII-XIX XVI-XVIII	7-8 6-7	wyższe	8 6
6	a/ Kierownik zakładu budżetowego b/ Zastępca kierownika zakładu budżetowego c/ Główny księgowy zakładu budżetowego ^{2/} d/ Zastępca głównego księgowego zakładu budżetowego ^{2/}	XV-XIX XIV-XVII XIII-XV	7-8 5-6 3-4	wyższe	6 5 4
7	Trener: a/ klasa mistrzowska b/ klasa I c/ klasa II	XVI-XIX XV-XVIII XIV-XVII	- - -	wyższe	według odrębnych przepisów
8	Kierownik: a/ zespołu budów b/ budowy c/ grupy robót d/ zespołu inspektorów nadzoru inwestorskiego	XVI-XVIII XV-XVII	4-7 4-6	według odrębnych przepisów	
9	a/ Kierownik gospodarstwa pomocniczego b/ Zastępca kierownika gospodarstwa pomocniczego c/ Główny księgowy gospodarstwa pomocniczego ^{2/} d/ Zastępca głównego księgowego gospodarstwa pomocniczego ^{2/}	XIV-XVIII XIV-XVI XIV-XVI XIII-XV X-XIII	4-7 4-5 4-5 3-4 2-3	wyższe średnie wyższe średnie wyższe średnie	5 8 4 7 4 8
10	a/ Kierownik innej jednostki organizacyjnej niż wymieniona pod lp. 5, 6 i 9 b/ Zastępca kierownika innej jednostki organizacyjnej niż wymieniona pod lp. 5, 6 i 9 c/ Szef służby finansowej oddziału gospodarczego	XV-XVIII XIV - XVII XIV-XVII	5-7 4-6 4-6	wyższe wyższe średnie wyższe średnie	5 4 7 4 7
11	Główny specjalista	XIV-XVII	4-6 ^{3/}	wyższe	6
12	Radca prawny	XIV-XVII	4-6	według odrębnych przepisów	
13	Konsultant dowódcy jednostki wojskowej do spraw psychoprofilaktyki	XIV-XVII X-XIII	- -	wyższe ^{4/} wyższe ^{4/}	5 -
14	Kapitan statku żeglugi śródlądowej	XIV-XVII	4-6	według odrębnych przepisów	
15	a/ Starszy inspektor: nadzoru inwestorskiego, technicznego utrzymania nieruchomości b/ Inspektor : nadzoru inwestorskiego, technicznego utrzymania nieruchomości	XIV-XVII XIII-XVI	- -	według odrębnych przepisów	

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszerzgowania	Stawka dodatku funkcyjnego	Wymagane kwalifikacje				
				Wykształcenie	Liczba lat pracy			
1	2	3	4	5	6			
16	a/ Starszy dziennikarz	XIV-XVI	-	wyższe	5			
	b/ Dziennikarz	XII-XIII	-		3			
	c/ Młodszy dziennikarz	IX-XI	-		1			
17	a/Starszy specjalista	XIII-XVI	-	wyższe	5			
	b/ Specjalista	XII-XV	-	wyższe	4			
	c/ Lektor języków obcych							
18	a/ Instruktor sportu - klasa I	XIII-XVI	-	średnie	według odrębnych przepisów			
	b/ Instruktor sportu	XII-XIII	-					
19	Kierownik zmiany	XII-XV	3-5	wyższe	4			
				średnie	6			
20	a/ Kierownik samodzielnej komórki organizacyjnej	XII-XV	3-5	wyższe	4			
				średnie	6			
	b/ Zastępca kierownika samodzielnej komórki organizacyjnej	XI-XIV	2-4	wyższe	3			
				średnie	5			
	c/Kierownik innej komórki organizacyjnej niż wymieniona pod lp. 20a	X-XIII	1-3	wyższe	3			
				średnie	5			
21	a/ Starszy mistrz	XII-XIV	3-4	wyższe	3			
	b/ Mistrz	XII-XIII	1-3	średnie	4			
22	Samodzielny:		XI-XIV	-	wyższe	4		
	a/ kontroler jakości produkcji w przedstawicielstwie wojskowym,				średnie	6		
	b/ technolog, legalizator, chemik i inni w zawodzie technicznym, inspektor ^{5/} , księgowy ^{6/}				wyższe	3		
					średnie	5		
	c/ instruktor, kasjer, referent				X-XIII	-	wyższe	2
						średnie	4	
23	Starszy:		X-XIII	-	wyższe	3		
	a/ kontroler jakości produkcji w przedstawicielstwie wojskowym,				średnie	5		
	b/ redaktor, tłumacz				XI-XIII	-	wyższe	3
	c/ technolog, legalizator, chemik i inni w zawodzie technicznym, inspektor ^{5/} , księgowy ^{6/}				X-XIII	-	średnie	5
						-	wyższe	2
						-	średnie	4
	d/ referent, kasjer,				IX-XII	-	wyższe	1
						-	średnie	3
	e/ instruktor, laborant, magazynier				VIII-XI	-	wyższe	1
						-	średnie	3
24	Redaktor, tłumacz	X-XIII	-	wyższe	2			
				średnie	4			
25	a/ Kontroler jakości produkcji w przedstawicielstwie wojskowym, technolog, legalizator, chemik i inni w zawodzie technicznym, inspektor ^{5/} , księgowy ^{6/} ,		VIII-XI	-	wyższe	1		
					średnie	3		
	b/ kasjer,				VIII-XI	-	średnie	1
	c/ Referent, instruktor, laborant, magazynier, redaktor techniczny i inne stanowiska z wykształceniem średnim				VI-X	-	wyższe	-
						-	średnie	1
26	a/ Komendant warty cywilnej	VIII-XI	2-3	średnie	6			
	b/ Zastępca komendanta warty cywilnej	VII-X	1-2	średnie	5			
27	Aplikant dziennikarski	VI-VIII	-	wyższe	-			
28	Pracownik w okresie przyuczenia	IV-VIII	-	średnie	-			

UWAGI:

- 1/ Stanowisko to może być utworzone tylko w wojskowym domu /zespole/ wypoczynkowym prowadzonym w formie zakładu budżetowego samodzielnie bilansującego.
- 2/ Stanowiska te mogą być utworzone w wojskowych jednostkach organizacyjnych samodzielnie bilansujących.
- 3/ Dodatek funkcyjny przysługuje tylko głównemu specjalistą kierującemu pracownikami (art. 33 ust.1 Ukladu).
- 4/ Mgr psychologii.
- 5/ Stanowiska te mogą być utworzone w komórkach organizacyjnych, w których przewidziane są czynności inspekcyjno-kontrolne.
- 6/ Stanowiska te mogą być utworzone w pionie głównego księgowego.

**II. TABELA ZASZEREGOWANIA I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH
DLA ROBOTNICZYCH STANOWISK PRACY**

L.p.	Wymagane kwalifikacje	Kategoria zaszeregowania
1	2	3
1	Robotnicy bez przygotowania zawodowego wykonujący proste prace	II-V
2	Robotnicy przyuczeni, posiadający umiejętności praktyczne do wykonywania określonych prac i robotnicy wykwalifikowani, posiadający umiejętności zawodowe do wykonywania prac pod nadzorem	V-VIII
3	Robotnicy wykwalifikowani, posiadający umiejętności zawodowe do wykonywania prac samodzielnie	VIII-IX
4	Robotnicy wykwalifikowani, posiadający przygotowanie zawodowe do wykonywania prac o złożonym charakterze	IX-XI
5	Robotnicy wysokowykwalifikowani legitymujący się dyplomem technika lub mistrza w zawodzie, w zakresie którego wykonują samodzielnie trudne lub precyzyjne prace	XI-XII

Załącznik nr 2

do Ponadzakładowego Układu

Zbiorowego Pracy dla Pracowników

Wojskowych Jednostek Organizacyjnych

Sfery Budżetowej

z dnia 8 czerwca 1998 r.

TABELA

MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

Kategoria zaszeregowania	Kwota w zł
I	400 - 420
II	405 - 430
III	410 - 450
IV	415 - 480
V	425 - 520
VI	470 - 570
VII	520 - 620
VIII	570 - 670
IX	620 - 720
X	670 - 770
XI	720 - 820
XII	770 - 870
XIII	820 - 920
XIV	870 - 970
XV	920 - 1020
XVI	970 - 1070
XVII	1070 - 1170
XVIII	1170 - 1270
XIX	1270 - 1370
XX	1370 - 1470
XXI	1470 - 1600
XXII	1600 - 1800

Załącznik nr 3

do Ponadzakładowego Układu

Zbiorowego Pracy dla Pracowników

Wojskowych Jednostek Organizacyjnych

Sfery Budżetowej

z dnia 8 czerwca 1998 r.

TABELA STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO

Stawka	Procent najniższego wynagrodzenia	
	od	do
1	5	25
2	26	35
3	36	50
4	51	65
5	66	80
6	81	95
7	96	115
8	116	140
9	141	170
10	171	200

Załącznik nr 4

do Ponadzakładowego
Układu Zbiorowego Pracy
dla Pracowników
Wojskowych Jednostek Organizacyjnych
Sfery Budżetowej
z dnia 8 czerwca 1998 r.

ZASADY USTALANIA OKRESÓW PRACY DO NAGRODY JUBILEUSZOWEJ ORAZ ZASADY JEJ WYPŁACANIA

1. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
2. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
3. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
4. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
5. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
6. Podstawę obliczania nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
7. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę 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.

8. Jeżeli w dniu wejścia w życie Układu albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów nie podlegających dotychczas wliczeniu, pracownikowi upływa okres uprawniający go do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.
9. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie Układu, albo w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 8, ma okres dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nabycia nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
10. Postanowienia ust. 8 i 9 mają odpowiednio zastosowanie, w razie gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.
11. Pracownikom zatrudnionym w dniu 1 lipca 1996 r. w jednostkach, o których mowa w art. 2 ust. 1 Układu, którzy przed tym dniem nabyli prawo do nagrody jubileuszowej w związku z wliczeniem okresów wymienionych w zarządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania (M.P. Nr 44, poz. 358) - okresy te podlegają wliczeniu na dotychczasowych zasadach przy ustalaniu prawa do kolejnych nagród.
12. Pracownicy, którzy podjęli zatrudnienie po dniu 1 lipca 1996 r. w jednostkach, o których mowa w art. 2 ust. 1 Układu, nabywają prawo do nagrody jubileuszowej na zasadach ustalonych w ust. 1-10, niezależnie od wcześniejszego nabycia prawa do nagrody za dany okres.

- 3) w warunkach narażenia na działanie pól elektromagnetycznych wysokiej częstotliwości w zakresie od 0,1 do 300000 MHz w strefie zagrożenia oraz na granicy strefy zagrożenia i strefy pośredniej,
- 4) przy przewijaniu kabli w osłonie ołowianej oraz przy remoncie i konserwacji linii kablowych.

4. Do prac szczególnie niebezpiecznych zalicza się prace:

- 1) związane z wytwarzaniem, magazynowaniem, transportowaniem i stosowaniem materiałów wybuchowych, łatwopalnych, żrących, samozapalnych i pocisków,
 - 2) związane z wytwarzaniem, magazynowaniem, transportowaniem, napełnianiem, instalowaniem butli gazów sprężonych, skraplanych, rozpuszczonych pod ciśnieniem,
 - 3) związane z załadunkiem i rozładunkiem paliw płynnych oraz ich transportem,
 - 4) nurków,
 - 5) na wysokości powyżej 2 m i w wykopach o głębokości poniżej 2 m od poziomu terenu,
 - 6) próby z bronią, amunicją i materiałami wybuchowymi oraz doświadczalne z materiałami wybuchowymi,
 - 7) przy urządzeniach elektroenergetycznych znajdujących się pod napięciem powyżej 220 V wykonywane zgodnie z przepisami o bezpieczeństwie pracy w energetyce,
 - 8) przy remontach, konserwacji i rozbudowie kanalizacji teletechnicznej oraz naprawie linii kablowych w studzienkach i komorach kablowych,
 - 9) wewnątrz zbiorników, aparatów, kanałów, studni, których wykonywanie wymaga specjalnego zezwolenia,
 - 10) w kontakcie z materiałem zakaźnym lub chorymi zakaźnie ludźmi lub zwierzętami,
 - 11) pod ziemią lub pod wodą.
5. Prace określone w ust. 1 pkt 1 i 2 oraz. ust. 2 pkt. 1, 2 i 7 uważa się za wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uzasadniających przyznanie dodatku, jeżeli w środowisku pracy przekroczone są najwyższe dopuszczalne stężenia i natężenia czynników szkodliwych dla zdrowia, określone w odrębnych przepisach lub innych obowiązujących normach higieniczno-sanitarnych.
6. W przypadku wykonywania w tym samym czasie prac zaliczonych do różnych stopni szkodliwości dla zdrowia lub szczególnej uciążliwości przysługuje - z zastrzeżeniem ust. 7 - jeden dodatek o wysokości najwyższej.

7. Dodatek za prace szczególnie niebezpieczne przysługuje niezależnie od uprawnienia do dodatku z tytułu pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub szczególnie uciążliwych.
8. Dodatek przyznaje się i wypłaca do czasu osiągnięcia poprawy warunków pracy zgodnie z obowiązującymi normami.
9. Wykaz prac wykonywanych w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych i szczególnie niebezpiecznych sporządza zespół, w którego skład wchodzi: lekarz, pracownik służby bhp, przedstawiciel każdej zakładowej organizacji związkowej oraz społeczny inspektor pracy. Wykaz ten podlega zatwierdzeniu przez pracodawcę.

Załącznik nr 5

do Ponadzakładowego
Układu Zbiorowego Pracy
dla Pracowników
Wojskowych Jednostek Organizacyjnych
Sfery Budżetowej
z dnia 8 czerwca 1998 r.

SZCZEGÓŁOWE ZASADY PRYZNAWANIA I WYPŁACANIA DODATKU ZA PRACĘ WYKONYWANĄ W WARUNKACH SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA, SZCZEGÓLNIE UCIAŹLIWYCH LUB SZCZEGÓLNIE NIEBEZPIECZNYCH

1. 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°C lub poniżej 10°C,
- 4) w warunkach narażenia na promieniowanie ultrafioletowe lub podczerwone, np. spawanie, hartowanie,
- 5) w mokrym środowisku o względnej wilgotności powietrza przekraczającej 80%, w wodzie lub błocie,
- 6) w zaciemnionych pomieszczeniach organów obserwacji w warunkach ciągłego migotania punktów świetlnych aparatury wskaźnikowej lub działania urządzeń projekcyjnych,
- 7) w warunkach narażenia na wibrację ogólną,
- 8) w pomieszczeniach, w których konieczne jest stałe stosowanie sztucznego oświetlenia,

- 9) w centrach radiowych, w których pracują co najmniej trzy odbiorniki,
- 10) w radiowych obiektach nadawczych, stacjach radiowych i radioliniowych,
- 11) przy narażeniu na działanie promieniowania laserowego.

2. 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 obniżonym lub podwyższonym ciśnieniu wynikającym z procesu technologicznego (np. w komorach ciśnieniowych, kesonach),
- 4) w warunkach narażenia na działanie miejscowej wibracji (np. używanie ręcznych narzędzi pneumatycznych),
- 5) przy wywozie nieczystości i oczyszczaniu szamb,
- 6) w warunkach nadmiernego obciążenia wysiłkiem fizycznym - co najmniej 2000 kcal dla mężczyzn i 1100 kcal dla kobiet - lub wymagających wymuszonej pozycji ciała,
- 7) w warunkach narażenia na hałas,
- 8) w pomieszczeniach specjalnych zagłębionych lub półzagłębionych obwałowanych, w warunkach niewłaściwej wentylacji i sztucznego oświetlenia,
- 9) przy montażu, demontażu, konserwacji i naprawie akumulatorów.

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

- 1) w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników o działaniu rakotwórczym i prawdopodobnym działaniu rakotwórczym, wymienionych w rozporządzeniu Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 11 września 1996 r. w sprawie czynników rakotwórczych w środowisku pracy oraz nadzoru nad stanem zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (Dz. U. nr 121, poz. 571) oraz w rozporządzeniu Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 21 sierpnia 1997r. w sprawie substancji chemicznych stwarzających zagrożenie dla zdrowia lub życia (Dz. U. nr 105, poz. 671),
- 2) w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące,

Załącznik nr 6

Do Ponadzakładowego Układu
Zbiorowego Pracy dla Pracowników
Wojskowych Jednostek Organizacyjnych
Sfery Budżetowej
z dnia 8 czerwca 1998 r.

SZCZEGÓŁOWE ZASADY PRYZNAWANIA DODATKU ZA ZNAJOMOŚĆ JĘZYKA OBCEGO

1. Dodatek za znajomość języka obcego, zwany dalej „dodatkiem”, przyznaje się pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku, na którym posługiwanie się językiem obcym jest niezbędne do wykonywania czynności wynikających z zakresu obowiązków służbowych pracownika.
2. Dodatek przyznaje pracodawca w wysokości uzależnionej od stopnia wykorzystania znajomości języka obcego na stanowisku pracy.
3. Warunkiem przyznania dodatku jest posiadanie przez pracownika zaświadczenia potwierdzającego złożenie z wynikiem pozytywnym egzaminu ze znajomości języka obcego przed państwową lub resortową komisją egzaminacyjną.
4. Od składania egzaminu, o którym mowa w ust. 3, zwolnieni są pracownicy posiadający:
 - 1) dyplom ukończenia wydziału filologii szkoły wyższej,
 - 2) uprawnienia tłumacza w zakresie danego języka obcego, przyznane na podstawie odrębnych przepisów,
 - 3) dyplom ukończenia wyższej uczelni lub szkoły średniej za granicą, w której językiem wykładowym był język obcy, za którego znajomość pracownik ma pobierać dodatek.
5. Złożenie egzaminu, o którym mowa w ust. 3, uprawnia do dodatku przez okres 5 lat. Warunkiem przyznania dodatku po upływie tego okresu jest ponowne złożenie egzaminu. Nie dotyczy to pracownika, który złożył egzamin z wynikiem co najmniej dobrym.
6. Dodatek przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie.
7. Dodatek przysługuje również za dni nieobecności w pracy z powodu choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
8. Dodatek przyznaje się od pierwszego dnia miesiąca następującego po:

- 1) złożeniu przez pracownika egzaminu w wyniku pozytywnym,
- 2) przedłożeniu dokumentów uzasadniających zwolnienie pracownika od składania egzaminu.

9. Prawo do dodatku wygasa z końcem miesiąca, w którym pracownik:

- 1) przestał wykonywać czynności lub zajmować stanowisko uzasadniające przyznanie dodatku,
- 2) uzyskał ocenę negatywną z ponownie składanego egzaminu.