

## ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ

z dnia 18 lipca 1996 r.

**w sprawie zasad wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w niektórych jednostkach państwowej sfery budżetowej.**

Na podstawie art. 77<sup>3</sup> Kodeksu pracy zarządza się, co następuje:

§ 1. 1. Przepisy rozporządzenia stosuje się do pracowników:

- 1) zatrudnionych w następujących jednostkach państwowej sfery budżetowej będących jednostkami budżetowymi, zakładami budżetowymi lub gospodarstwami pomocniczymi:
  - a) zakładach obsługi i gospodarstwach pomocniczych podległych naczelnym i centralnym organom administracji rządowej, terenowym organom rządowej administracji ogólnej i organom specjalnej administracji rządowej,
  - b) resortowych ośrodkach szkolenia, doskonalenia i doskonalenia kadr, tworzonych przez naczelne i centralne organy administracji rządowej,
  - c) jednostkach organizacyjnych informatyki,
  - d) stołówkach i bufetach pracowniczych,
  - e) zakładach działalności socjalnej,
  - f) domach wczasowych,

- g) ośrodkach szkoleniowo-wypoczynkowych,
- h) zakładach prowadzących działalność poligraficzną i wydawniczą,  
— zwanych dalej „jednostkami”,

- 2) straży przemysłowej działającej na podstawie ustawy z dnia 31 stycznia 1961 r. o Straży Przemysłowej (Dz. U. Nr 6, poz. 42 i z 1989 r. Nr 35, poz. 192)

— zwanych dalej „pracownikami”.

§ 2. Ilekroć w rozporządzeniu jest mowa o „najniższym wynagrodzeniu”, rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w pierwszej kategorii zaszerzegowania, określone w tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącej załącznik nr 1 do rozporządzenia.

§ 3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują wszystkie składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 4. Ustala się:

- 1) tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącą załącznik nr 1 do rozporządzenia,
- 2) tabelę stawek dodatku funkcyjnego, stanowiącą załącznik nr 2 do rozporządzenia,
- 3) tabele stanowisk, szeregowań i wymagań kwalifikacyjnych pracowników, stanowiące załącznik nr 3 do rozporządzenia.

§ 5. Pracodawca może w uzasadnionych wypadkach skrócić pracownikowi wymagany okres pracy zawodowej na danym stanowisku.

§ 6. 1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku związanym z kierowaniem zespołem przysługuje dodatek funkcyjny.

2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, przysługuje również pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku nie związanym z kierowaniem zespołem, koordynującemu wykonywanie określonych zadań, dla którego w załączniku nr 3 do rozporządzenia przewiduje się dodatek funkcyjny, z tym że maksymalna stawka tego dodatku nie może być wyższa od drugiej stawki dodatku funkcyjnego.

§ 7. 1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wystugę 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.

2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wystugę lat wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, z zastrzeżeniem ust. 4.

3. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wystugę lat wlicza się także inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

4. W wypadku gdy praca w jednostkach, o których mowa w § 1 pkt 1, oraz w jednostkach zatrudniających pracowników, o których mowa w § 1 pkt 2, 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.

5. 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.

6. Dodatek za wystugę lat jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:

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

§ 8. 1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku, na którym niezbędne jest posługiwanie się językiem obcym, przysługuje dodatek za znajomość języka obcego w wysokości do:

- 1) 10% najniższego wynagrodzenia — za znajomość pierwszego języka obcego,
- 2) 15% najniższego wynagrodzenia — za znajomość każdego następnego języka obcego.

2. Szczegółowe zasady przyznawania dodatku, o którym mowa w ust. 1, określa załącznik nr 4 do rozporządzenia.

§ 9. 1. Pracownikowi przysługuje dodatek za każdą godzinę pracy wykonywanej w warunkach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia w wysokości:

- 1) do 5% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia — dla I stopnia uciążliwości lub szkodliwości,
- 2) do 10% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia — dla II stopnia uciążliwości lub szkodliwości,
- 3) do 15% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia — dla III stopnia uciążliwości lub szkodliwości.

2. Szczegółowe zasady ustalania stopni uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia, a także przyznawania dodatku za pracę wykonywaną w takich warunkach, o których mowa w ust. 1, określa załącznik nr 5 do rozporządzenia.

§ 10. Pracownikowi, o którym mowa w § 1 pkt 2, zatrudnionemu na stanowisku:

- 1) starszego wartownika,
- 2) wartownika,
- 3) młodszego wartownika,

któremu powierzono przewodnictwo psów, przysługuje miesięczny dodatek za opiekę nad psem w wysokości do 10% najniższego wynagrodzenia.

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

- 1) 75 % miesięcznego wynagrodzenia — po 20 latach pracy,
- 2) 100% miesięcznego wynagrodzenia — po 25 latach pracy,
- 3) 150% miesięcznego wynagrodzenia — po 30 latach pracy,

- 4) 200% miesięcznego wynagrodzenia — po 35 latach pracy,
- 5) 300% miesięcznego wynagrodzenia — po 40 latach pracy.

2. Pracownikowi zatrudnionemu w jednostce, o której mowa w § 1 pkt 1 lit. h), w dniu 1 lipca 1996 r.:

- 1) po przepracowaniu nieprzerwanie 15 lat w tej jednostce przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości 75% miesięcznego wynagrodzenia,
- 2) przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:
  - a) 75 % miesięcznego wynagrodzenia — po 25 latach pracy,
  - b) 100% miesięcznego wynagrodzenia — po 30 latach pracy,
  - c) 150% miesięcznego wynagrodzenia — po 35 latach pracy,
  - d) 200% miesięcznego wynagrodzenia — po 40 latach pracy,
  - e) 250% miesięcznego wynagrodzenia — po 45 latach pracy,
  - f) 300% miesięcznego wynagrodzenia — po 50 latach pracy.

3. Pracownik zatrudniony w jednostce, o której mowa w § 1 pkt 1 lit. h), po dniu 1 lipca 1996 r. nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w wysokości określonej w ust. 1.

4. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej w jednostkach, o których mowa w § 1 pkt 1, oraz w jednostkach zatrudniających pracowników, o których mowa w § 1 pkt 2, wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia, a także inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

5. W razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.

6. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.

7. Pracownik obowiązany jest udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.

8. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.

9. Podstawę obliczenia 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, pod-

stawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

10. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na rentę inwalidzką 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.

11. Jeżeli w dniu 1 lipca 1996 r. albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów nie podlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę — najwyższą.

12. Pracownikowi, który w dniu 1 lipca 1996 r. albo w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 11, ma okres dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie 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.

13. Przepisy ust. 11 i 12 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.

14. Pracownikom zatrudnionym w jednostkach, o których mowa w § 1 pkt 1, oraz w jednostkach zatrudniających pracowników, o których mowa w § 1 pkt 2, w dniu 1 lipca 1996 r., 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 (Monitor Polski Nr 44, poz. 358), okresy te wlicza się na dotychczasowych zasadach przy ustalaniu prawa do kolejnych nagród.

15. Pracownicy, którzy podjęli zatrudnienie w jednostkach, o których mowa w § 1 pkt 1, oraz w jednostkach zatrudniających pracowników, o których mowa w § 1 pkt 2, po dniu 1 lipca 1996 r., nabywają prawo do nagrody jubileuszowej na zasadach określonych w ust. 4—13, niezależnie od wcześniejszego nabycia prawa do nagrody za dany okres.

§ 12. 1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty inwalidzkiej 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,

- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia — po przepracowaniu co najmniej 15 lat,
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia — po przepracowaniu co najmniej 20 lat.

2. Przy ustalaniu okresów pracy i innych okresów uprawniających do odprawy stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za wystugę lat.

3. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

4. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 13. 1. W ramach środków na wynagrodzenia może być tworzony fundusz nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, w wysokości 1% środków na wynagrodzenia osobowe, pozostający w dyspozycji pracodawcy.

2. Fundusz nagród, o którym mowa w ust. 1, może być podwyższany przez pracodawcę w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.

§ 14. 1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premiowy, z przeznaczeniem na premie dla pracowników.

2. Wysokość funduszu premiowego oraz zasady przyznawania i wypłacania premii określa zakładowy regulamin premiowania.

§ 15. 1. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego ustala się przez podzielenie miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszerogowania pracownika przez:

- 1) 178 — dla pracownika, którego tygodniowy wymiar czasu pracy wynosi średnio 42 godziny,
- 2) 170 — dla pracownika, którego tygodniowy wymiar czasu pracy wynosi średnio 40 godzin,
- 3) 155 — dla pracownika, którego tygodniowy wymiar czasu pracy wynosi średnio 36,25 godzin.

2. Przepis ust. 1 pkt 1 ma zastosowanie również przy ustalaniu godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego pracownika zatrudnionego przy pilnowaniu.

§ 16. Za każdą godzinę przepracowaną nieprzerwanie ponad 8 godzin do 12 godzin na dobę pracownikowi zatrudnionemu przy pilnowaniu przysługuje dodatek w wysokości 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, z tym że w miesięcznym okresie rozliczeniowym czas ten nie może przekroczyć liczby godzin wynikającej z pomnożenia 8 godzin przez liczbę roboczych dni kalendarzowych.

§ 17. 1. Pracownikowi zatrudnionemu w zmianowym systemie pracy przysługuje dodatek za każdą godzinę pracy:

- 1) na II zmianie — w wysokości 10%,
- 2) na III zmianie — w wysokości 20% — godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszerogowania.

2. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje, z zastrzeżeniem ust. 3, dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

3. Od dnia 1 stycznia 1997 r. dodatkowe wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 2, nie może być niższe od wynagrodzenia ustalonego na podstawie art. 137 § 2 Kodeksu pracy.

4. W razie zbiegu uprawnień do dodatku za pracę na III zmianie i do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej, przysługuje jedno z nich — korzystniejsze dla pracownika.

§ 18. 1. Kierowcy samochodu osobowego może być przyznane, za jego zgodą, wynagrodzenie ryczałtowe obejmujące poszczególne składniki wynagrodzenia (w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej), uwzględniające liczbę godzin przypadających do przepracowania w okresie jednego miesiąca — w przypadku gdy faktyczny czas pracy tego kierowcy w poszczególnych miesiącach nie ulega wahaniom i odpowiada liczbie godzin przyjętej do obliczenia wynagrodzenia.

2. Kierowcy, z wyjątkiem kierowcy samochodu osobowego, za powierzone mu dodatkowe czynności nie wchodzące w zakres jego normalnych obowiązków, przysługuje dodatek w wysokości nie przekraczającej 60% najniższego wynagrodzenia.

3. Wysokość dodatku, o którym mowa w ust. 2, za wykonywanie poszczególnych czynności ustala pracodawca, uwzględniając rodzaj czynności i ich uciążliwość.

§ 19. Pracownikom zatrudnionym w jednostkach, o których mowa w § 1 pkt 1 lit. d) i f), przysługuje prawo do korzystania z bezpłatnych lub częściowo odpłatnych posiłków według zasad określonych w załączniku nr 6 do rozporządzenia.

§ 20. Pracownik, który w dniu wejścia w życie rozporządzenia nie posiada wymaganych kwalifikacji w zakresie wykształcenia, może być przeszerogowany tylko w ramach zajmowanego stanowiska.

§ 21. W zakresie uregulowanym rozporządzeniem tracą moc przepisy dotychczasowe w stosunku do pracowników objętych rozporządzeniem.

§ 22. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 lipca 1996 r.

Minister Pracy i Polityki Socjalnej: *A. Bączkowski*

Załączniki do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki  
Socjalnej z dnia 18 lipca 1996 r. (poz. 453)

Załącznik nr 1

## TABELA

## MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

Kategoria zaszeregowania	Kwota w złotych
I	330 — 380
II	335 — 390
III	340 — 400
IV	345 — 420
V	350 — 440
VI	355 — 460
VII	360 — 485
VIII	365 — 510
IX	370 — 540
X	375 — 575
XI	380 — 615
XII	385 — 660
XIII	390 — 705
XIV	400 — 750
XV	410 — 805
XVI	420 — 860
XVII	430 — 915
XVIII	440 — 970
XIX	450 — 1.025
XX	460 — 1.080
XXI	470 — 1.135

Załącznik nr 2

## TABELA

## STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO

Stawka dodatku funkcyjnego	Procent najniższego wynagrodzenia
1	do 35
2	do 50
3	do 65
4	do 80
5	do 95
6	do 110
7	do 125
8	do 150
9	do 175
10	do 200

## I. TABELA

## STANOWISK, ZASZEREGOWAŃ I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH PRACOWNIKÓW

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego do	Wymagane kwalifikacje	
				wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1	Dyrektor	XIX-XXI	10	wyższe	7
2	Zastępca dyrektora, główny księgowy	XVIII-XX	9	wyższe	6
3	Kierownik: zakładu budżetowego, gospodarstwa pomocniczego, oddziału zamiejscowego, filii, zakładu	XVII-XVIII	8	wyższe	6
4	Zastępca głównego księgowego	XIV-XVII	8	wyższe	6
	Główny specjalista		6		
5	Zastępca kierownika: zakładu budżetowego, gospodarstwa pomocniczego, główny księgowy: zakładu budżetowego, gospodarstwa pomocniczego	XVI-XVII	7	wyższe	6
	Kierownik domu wczasowego		6		
	Zastępca kierownika zakładu				5
	Kierownik laboratorium, działu, wydziału				
	Rzecznik patentowy Radca prawny		6		według odrębnych przepisów
	Kierownik zespołu, pracowni	XIII-XVII	5	wyższe	5

1	2	3	4	5	6
6	Zastępca kierownika domu wczasowego, główny księgowy domu wczasowego, zastępca głównego księgowego: zakładu budżetowego, gospodarstwa pomocniczego, analityk systemu*), kierownik punktu żywienia	XIII-XVI	5	wyższe	5
7	Zastępca kierownika działu, kierownik samodzielnej sekcji	XII-XV	5	wyższe	5
	Starszy: specjalista, redaktor techniczny, grafik, mechanik, programista, technolog, projektant, elektronik, informatyk		-		
	Sekretarz redakcji				
8	Nauczyciel	XII-XIV	-	wyższe pedagog.	4
9	Kierownik: sekcji, zmiany	XI-XIV	4	średnie	6
	Kierownik internatu		3		4
	Specjalista		-	wyższe	3
	Starszy technik		IX-XIV		średnie
10	Kierownik: warsztatu, stacji obsługi, transportu, magazynu, biblioteki	X-XIII	4	średnie	4
	Starszy: dokumentalista, bibliotekarz, redaktor, operator systemu, mechanik, instruktor		-		
	Samodzielny referent, technik, projektant, technolog, informatyk				

1	2	3	4	5	6
11	Kierownik stołówki, zastępca kierownika: warsztatu, stacji obsługi, kierownik garaży	IX-XII	2	średnie	4
	Starszy: inspektor, operator elektronicznych maszyn cyfro- wych, księgowy, planista, ekonomista, magazynier, fotograf, kasjer		-		
	Dokumentalista, programista, operator systemu		-		
	Bibliotekarz		-	średnie bibliot.	3
12	Inspektor, redaktor, grafik, redaktor techniczny, korektor, kalkulator, zaopatrzeniowiec, magazynier, ratownik wodny, elektronik, technolog, księgowy, kasjer	VIII-XI	-	średnie	3
13	Starszy operator urządzeń przy- gotowania danych, starszy archiwista, starszy referent, planista, ekonomista, fotograf, sekretarka, intendent, dyspozytor taboru samochodowe- go, kontroler techniczny, przewodnik turystyczny	VIII-X	-	średnie	2
14	Kierownik: kancelarii, archiwum	VII-IX	2	średnie	3
	Operator elektronicznej techni- ki obliczeniowej, kontroler przygotowania danych, starsza maszynistka, młodszy: programista, elektro- nik, technolog, mechanik		-		
15	Referent, archiwista, maszyni- stka, starsza telefonistka, starsza teletypistka, operator	VII-VIII	-	średnie	-
	Operator urządzeń przygotowania danych		-	podsta- wowe	2



1	2	3	4	5	6
16	Młodszy bibliotekarz	VI-VII	-	średnie	-
17	Młodszy technik, młodszy dokumentalista, telefonistka, teletypistka	V-VII	-	średnie	-
	Młodszy ratownik wodny, młodszy operator urządzeń przygotowania danych			podsta- wowe	
18	Młodsza telefonistka, młodsza teletypistka	IV-VI	-	podsta- wowe i umieję- tność wykony- wania czynno- ści	-

\*) — W jednostkach organizacyjnych informatyki.

## II. TABELA

STANOWISK, ZASZEREGOWAŃ I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH PRACOWNIKÓW  
ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH ROBOTNICZYCH W ZAKŁADACH  
PROWADZĄCYCH DZIAŁALNOŚĆ POLIGRAFICZNA I WYDAWNICZĄ

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Wymagane kwalifikacje	
			wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5
1	Maszynista maszyn offsetowych zwojowych	VIII-XII	zasadnicze	3
2	Elektronik-konserwator, organizator przetwarzania składu komputerowego, składacz komputerowego systemu składu, kopista offsetowy, maszynista typograficzny arkuszowy, maszynista maszyn offsetowych arkuszowych, montażysta składu, fotoretuszer, fotograf, retuszer, naświetlacz składu komputerowego, składacz ręczny, montażysta offsetowy, introligator: galanteryjny, przemysłowy	VII-XII	zasadnicze	3
3	Mechanik	V-XII	zasadnicze	2
4	Monter-konserwator maszyn poligraficznych	VI-XI	zasadnicze	2
5	Składacz na aparatach pisząco-kodujących	VII-X	zasadnicze	1
6	Elektromonter, operator ryso-grafu	V-X	zasadnicze	1
7	Krajacz	IV-X	podstawowe	-
8	Szlifierz ostrzarz	V-IX	podstawowe	-

1	2	3	4	5
9	Kompletator składu komputerowego	VI-VIII	podstawowe	-
10	Belowacz makulatury, pracownik: magazynowy, transportowy, w ekspedycji, operator: maszyn powielających, kserograficznych	IV-VIII	podstawowe	-
11	Operator: maszyn introligatorskich, offsetowych, typograficznych, odbieracz przy maszynach drukujących	IV-VII	podstawowe	-
12	Liczarka, pomocnik	IV-VI	podstawowe	-

## III. TABELA

STANOWISK, ZASZEREGOWAŃ I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH PRACOWNIKÓW  
STRAŻY PRZEMYSŁOWEJ

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego do	Wymagane kwalifikacje w zakresie wykształcenia
1	2	3	4	5
1	Komendant oddziału: - I kat.*) - II kat.*) - III kat.*)	X-XII IX-XI VIII-X	10 9 8	według odrębnych przepisów
2	Zastępca komendanta oddziału: - I kat.*) - II kat.*)	VIII-X VII-IX	8 5	według odrębnych przepisów
3	Dowódca warty	VI-VIII	3	podstawowe i kurs kwalifikacyjny na dowódcę warty
4	Starszy wartownik	V-VII	-	podstawowe i kurs przygotowawczy
5	Wartownik	IV-VI	-	podstawowe i kurs przygotowawczy
6	Młodszy wartownik	III-V	-	-

\*) Do kategorii I zalicza się oddział liczący ponad 60 pracowników (w tym dozorców i portierów);  
do kategorii II zalicza się oddział liczący od 25 do 60 pracowników (w tym dozorców i portierów);  
do kategorii III zalicza się oddział liczący do 25 pracowników (w tym dozorców i portierów).

## IV. TABELA

STANOWISK, ZASZEREGOWAŃ I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH PRACOWNIKÓW  
ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH POMOCNICZYCH I OBSŁUGI

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszerego- wania	Wymagane kwalifikacje	
			wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5
1	Starszy rzemieślnik - specjali- sta	X-XII	średnie	4
2	Maszynista offsetowy	VII-XII	zasadnicze	2
3	Rzemieślnik - specjalista, operator maszyn cyfrowych	IX-XI	zasadnicze	3
	Kierowca autobusu		wg odrębnych przepisów	
4	Kierowca samochodu ciężarowego	IX-X	wg odrębnych przepisów	
	Mechanik samochodowy, kserogra- fista, konserwator maszyn		zasadnicze	2
5	Rzemieślnik (np. ślusarz, spa- wacz, elektryk, stolarz, tapicer, szklarz, introligator itp.), elektronik, ogrodnik, palacz c.o.	VIII-IX	zasadnicze lub tytuł cze- ladnika lub mistrza w zawodzie	-
6	Kierowca samochodu osobowego	VII-VIII	wg odrębnych przepisów	
	Operator urządzeń powielających lub offsetowych, kucharz, kelner, recepcjonista		podstawowe	-
7	Robotnik gospodarczy, starsza pokojowa	V-VII	podstawowe	-
8	Robotnik transportowy, zieleni itp.	IV-VII	podstawowe	-

1	2	3	4	5
9	Pomocnik rzemieślnika	III-VI	podstawowe i przyuczenie do zawodu	-
	Pracznica, prasowaczka, szwaczka, powielaczowy		podstawowe	
10	Starszy: dźwigowy, portier	IV-V	podstawowe	-
	Pokojowa			
11	Portier, dozorca, szatniarz, dźwigowy, woźny, sprzątacznica, pomocnik palacza, pomoc kuchenna	II-IV	podstawowe	-
12	Goniec	I-III	podstawowe	-

## V. TABELA

STANOWISK, ZASZEREGOWAŃ I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH PRACOWNIKÓW  
ZATRUDNIONYCH PRZY SPORZĄDZANIU I WYDAWANIU POSIŁKÓW

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszerego- wania	Stawka dodatku funkcyj- nego do	Wymagane kwalifikacje	
				wykształ- cenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1	Kierownik stołówki, bufetu	XI-XIV	3	średnie	4
2	Szef kuchni, zastępca kierownika stołówki	IX-XIII	2	średnie	4
3	Kuchmistrz, mistrz garmazeryjny, cukierni- czy, kelnerski	VIII-XII	-	średnie	4
4	Technolog	VIII-XI	-	średnie	3
5	Młodszy technolog, barman	VII-IX	-	średnie	2
6	Kucharz, garmażer, cukiernik	VI-IX	-	zasadni- cze	2
	Sprzedawca, dietetyk, intendent, starszy kelner	VI-IX	-	średnie	3
7	Starszy bufetowy, kelner, młodszy kucharz	V-VIII	-	zasadni- cze	1
8	Bufetowy, wykwalifikowana pomoc kuchenna	III-VII	-	zasadni- cze	-
9	Młodszy kelner, kawiarka	II-VI	-	zasadni- cze	-
10	Pomoc kuchenna, pomoc bufetowa	I-V	-	podsta- wowe	-

## 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 których 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 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.

8. Dodatek przysługuje od pierwszego dnia miesiąca po:

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

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

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

## SZCZEGÓŁOWE ZASADY USTALANIA STOPNI UCIAŹLIWOŚCI LUB SZKODLIWOŚCI DLA ZDROWIA, A TAKŻE PRYZNAWANIA DODATKU ZA PRACĘ WYKONYWANĄ W TAKICH WARUNKACH

1. Do pierwszego stopnia uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia 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 technicznych utrzymuje się stale temperatura powyżej 25°C lub poniżej 10°C,
- 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 stałe stosowanie sztucznego oświetlenia,

8) przy obsłudze elektronicznych monitorów ekranowych.

2. Do drugiego stopnia uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia 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 2.000 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,

8) w pomieszczeniach specjalnych zagłębionych i półzagłębionych obwałowanych w warunkach niewłaściwej wentylacji i sztucznego oświetlenia.

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

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,

3) w warunkach narażenia na działanie benzydyny, alfa- i beta-naftyloaminy, chlorku winylu, azbestu

oraz innych czynników o analogicznym jak te substancje działaniu, o ile zostanie to stwierdzone przez instytut medycyny pracy,

4) pod ziemią.

4. Prace określone w ust. 1 pkt 1 i 2 oraz w ust. 2 pkt 1, 2 i 3 uważa się za wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uzasadniających przyznanie dodatku, jeżeli w środowisku pracy są przekroczone najwyższe dopuszczalne stężenia i natężenia czynników szkodliwych dla zdrowia określone w odrębnych przepisach lub innych obowiązujących normach higieny i sanitarnych.

5. Podstawę przyznania dodatku za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia stanowią wyniki badań środowiskowych przeprowadzonych przez jednostkę upoważnioną do tego rodzaju badań.

6. W przypadku jednoczesnego występowania uprawnień do dodatków z tytułu prac wykonywanych w różnych stopniach uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia, stosuje się tylko jeden dodatek o najwyższej stawce.

Załącznik nr 6

## ZASADY KORZYSTANIA Z BEZPŁATNYCH LUB CZĘŚCIOWO ODPLATNYCH POSIŁKÓW

### I. Pracownicy zatrudnieni w domach wczasowych

1. Prawo do posiłków przysługuje następującym pracownikom zatrudnionym w domach wczasowych:

1) kierownikowi domu wczasowego, zastępcy kierownika domu ds. żywienia, pracownikom kuchni oraz kelnerom — bezpłatnie,

2) pozostałym pracownikom domów wczasowych, nie wymienionym w pkt 1 — za odpłatnością w wysokości 50% stawki żywienia pracowników.

2. Dzienna stawka żywienia dla pracownika domu wczasowego wynosi 60% stawki obowiązującej dla wczasowicza, z podziałem na:

1) śniadanie — 12%

2) obiad — 30%

3) kolację — 18%

3. Z posiłków, o których mowa w ust. 1, pracownik może korzystać:

1) w czasie wykonywania pracy w domu wczasowym w 8-godzinny czas pracy — z dwóch posiłków wydawanych w tym czasie; w przypadku wydłużonego czasu wykonywania pracy, pracownik ma prawo do otrzymywania posiłków wydawanych w tych godzinach pracy,

2) w okresie przygotowań do sezonu letniego i zimowego, przerw międzysezonowych lub międzyturnusowych, trwających nie dłużej niż 7 dni — z dwóch posiłków (śniadanie, obiad),

3) w dniach wolnych od pracy i w czasie choroby, trwających nie dłużej niż 3 dni — z dwóch posiłków (śniadanie, obiad).

4. Z posiłków spożywanych poza godzinami pracy pracownik może korzystać na zasadach pełnej odpłatności stawki żywienia pracownika.

5. Posiłki dla pracowników mogą być przyrządzane we wspólnej kuchni, lecz oddzielnie rozliczane dla pracowników i oddzielnie dla wczasowiczów.

### II. Pracownicy zatrudnieni w stołówkach i bufetach pracowniczych wchodzących w skład stołówek

1. Pracownik bezpośrednio zatrudniony przy sporządzaniu posiłków w stołówkach i bufetach pracowniczych wchodzących w skład tych stołówek ma prawo do korzystania z dwóch posiłków na zasadzie odpłatności w dniach wykonywania pracy.

2. Odpłatność pracownika, o której mowa w ust. 1, wynosi 50% wartości surowców zużytych do wyprodukowania posiłków (obliczonych według obowiązujących cen detalicznych).