

## ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ

z dnia 30 lipca 1996 r.

**w sprawie zasad wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej działających w zakresie kultury fizycznej i turystyki.**

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

§ 1. Przepisy rozporządzenia stosuje się do pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej działających w zakresie kultury fizycznej i turystyki w:

- 1) ośrodkach sportu i rekreacji,
- 2) ośrodkach informacji turystycznej.

§ 2. Ilekroć w rozporządzeniu jest mowa o:

- 1) „najniższym wynagrodzeniu” — rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w pierwszej kategorii zaszeregowania, określone w ta-

beli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącej załącznik nr 1 do rozporządzenia,

- 2) „dziennikarzu” — rozumie się przez to pracownika zajmującego się redagowaniem, tworzeniem lub przygotowaniem materiałów prasowych, zatrudnionego w Centralnym Ośrodku Sportu (COS) w redakcji miesięcznika „Sport Wyczynowy”.

§ 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,
- 4) tabelę stanowisk miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego oraz wymagań kwalifikacyjnych dziennikarzy, stanowiącą załącznik nr 4 do rozporządzenia.

## § 5. 1. Wynagrodzenie dziennikarza składa się z:

- 1) wynagrodzenia zasadniczego,
- 2) dodatków, o których mowa w § 8, 9, 10 ust. 1 pkt 1 i § 18 ust. 2,
- 3) honorariów.

2. W ramach wynagrodzenia zasadniczego dziennikarz ma obowiązek dostarczania materiału redakcyjnego o wartości 15–20% wynagrodzenia zasadniczego (norma dziennikarska).

3. Obowiązek wykonania normy dziennikarskiej nie dotyczy dziennikarza:

- 1) zatrudnionego na stanowisku uprawniającym do dodatku funkcyjnego,
- 2) po osiągnięciu 30 lat pracy w zawodzie dziennikarskim.

4. W uzasadnionych wypadkach pracodawca, na wniosek redaktora naczelnego, może zwolnić dziennikarza z obowiązku wykonania normy dziennikarskiej na czas określony.

5. Dziennikarzowi przysługują, za materiał redakcyjny przekraczający normę dziennikarską, honoraria wypłacane według stawek określonych przez pracodawcę.

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

2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, może być przyznany 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. Pracownikowi pełniącemu funkcję brygadzysty, z tytułu wykonywania dodatkowych czynności polegających na kierowaniu, organizowaniu i nadzorowaniu pracy brygady, za okres pełnienia tej funkcji przysługuje dodatek w wysokości uzależnionej od liczby pracowników zatrudnionych w brygadzie — od 5% do 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

§ 8. 1. Pracownikowi przysługuje, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3, 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.

2. Dziennikarzowi zatrudnionemu w COS w dniu 1 lipca 1996 r. wysokość dodatku za wysługę lat ustala się odrębnie dla okresów zatrudnienia poprzedzających zatrudnienie w redakcji miesięcznika „Sport Wyczynowy” i dla okresu zatrudnienia w tej redakcji, uwzględniając pełne lata pracy w zawodzie dziennikarskim.

3. Podstawę wymiaru dodatku za wysługę lat przysługującego po 3 latach pracy w zawodzie dziennikarskim stanowi:

- 1) za okres zatrudnienia poprzedzający zatrudnienie w redakcji miesięcznika „Sport Wyczynowy” — 1% najniższego wynagrodzenia za każdy rok pracy, nie więcej jednak niż 20% najniższego wynagrodzenia za 20 i więcej lat pracy,
- 2) za okres zatrudnienia w redakcji miesięcznika „Sport Wyczynowy” — 1,5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy. W zakresie pozostałych zasad przyznawania dodatku stosuje się ust. 7–9.

4. Do dziennikarza zatrudnionego w COS po dniu 1 lipca 1996 r. stosuje się ust. 1 i 5–9.

5. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, z zastrzeżeniem ust. 7.

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

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

8. Dodatek za wysługę 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.

9. Dodatek za wysługę 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.

§ 9. 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 5 do rozporządzenia.

§ 10. 1. Pracownikowi przysługuje dodatek za każdą godzinę pracy wykonywanej w warunkach uciążliwych, szkodliwych dla zdrowia lub niebezpiecznych, 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,
- 4) do 20% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia — dla IV stopnia uciążliwości lub szkodliwości.

2. Szczegółowe zasady ustalania stopni uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia oraz prac niebezpiecznych, a także przyznawania dodatku za pracę wykonywaną w warunkach, o których mowa w ust. 1, określa załącznik nr 6 do rozporządzenia.

§ 11. Pracownikowi zatrudnionemu w jednostce położonej w odległości ponad 3 kilometry od najbliższej miejscowości, powyżej 600 m nad poziomem morza i mającej utrudnione warunki transportu może być przyznany dodatek w wysokości do 20% najniższego wynagrodzenia.

§ 12. 1. Pracownikowi, z zastrzeżeniem ust. 2–4, przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:

- 1) po 25 latach pracy — 75% miesięcznego wynagrodzenia,
- 2) po 30 latach pracy — 100% miesięcznego wynagrodzenia,
- 3) po 35 latach pracy — 150% miesięcznego wynagrodzenia,
- 4) po 40 latach pracy — 200% miesięcznego wynagrodzenia,
- 5) po 45 latach pracy — 300% miesięcznego wynagrodzenia.

2. Pracownikowi zakładu lub brygady remontowo-budowlanej przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:

- 1) po 20 latach pracy — 75% miesięcznego wynagrodzenia,
- 2) po 25 latach pracy — 100% miesięcznego wynagrodzenia,
- 3) po 30 latach pracy — 150% miesięcznego wynagrodzenia,
- 4) po 35 latach pracy — 200% miesięcznego wynagrodzenia,
- 5) po 40 latach pracy — 300% miesięcznego wynagrodzenia.

3. Dziennikarzowi zatrudnionemu w COS w dniu 1 lipca 1996 r. przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:

- 1) po 15 latach pracy — 150% podstawy wymiaru,
- 2) po 20 latach pracy — 200% podstawy wymiaru,
- 3) po 25 latach pracy — 300% podstawy wymiaru,
- 4) po 30 latach pracy — 400% podstawy wymiaru,
- 5) po 35 latach pracy — 500% podstawy wymiaru,
- 6) po 40 latach pracy — 600% podstawy wymiaru.

4. Podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej, o której mowa w ust. 3, stanowi:

- 1) za okres zatrudnienia poprzedzający zatrudnienie w redakcji miesięcznika „Sport Wyczynowy” — najniższe wynagrodzenie obowiązujące w dniu nabycia prawa do nagrody,
- 2) za okres zatrudnienia w redakcji miesięcznika „Sport Wyczynowy”, jeżeli wynosi on co najmniej 5 lat — miesięczne wynagrodzenie przysługujące dziennikarzowi w dniu nabycia prawa do nagrody, obliczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

5. Do dziennikarza zatrudnionego w COS po dniu 1 lipca 1996 r. stosuje się przepisy ust. 1.

6. 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.

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

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

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

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

11. 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 będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę 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.

12. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem 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.

13. 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.

14. Pracownikowi, który w dniu 1 lipca 1996 r. albo w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 13, ma okres dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływnie 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.

15. Przepisy ust. 13 i 14 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.

16. Pracownikom zatrudnionym w jednostkach, o których mowa w § 1, 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 podlegają wliczeniu na dotychczasowych zasadach przy ustalaniu prawa do kolejnych nagród.

17. Pracownicy, którzy podjęli zatrudnienie w jednostkach, o których mowa w § 1, po dniu 1 lipca 1996 r., nabywają prawo do nagrody jubileuszowej na zasadach określonych w ust. 6–15, niezależnie od

wcześniejszego nabycia prawa do nagrody za dany okres.

§ 13. 1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty inwalidzkiej lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje, z zastrzeżeniem ust. 2, 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.

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

2. Dziennikarzowi zatrudnionemu w COS w dniu 1 lipca 1996 r. przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) 100% podstawy wymiaru — jeżeli był zatrudniony krócej niż 15 lat,
- 2) 150% podstawy wymiaru — po 15 latach pracy,
- 3) 200% podstawy wymiaru — po 20 latach pracy,
- 4) 300% podstawy wymiaru — po 25 latach pracy,
- 5) 400% podstawy wymiaru — po 30 latach pracy,
- 6) 500% podstawy wymiaru — po 35 latach pracy,
- 7) 600% podstawy wymiaru — po 40 latach pracy,
- 8) 700% podstawy wymiaru — po 45 latach pracy,
- 9) 800% podstawy wymiaru — po 50 latach pracy.

3. Podstawę wymiaru jednorazowej odprawy pieniężnej, o której mowa w ust. 2, stanowi:

- 1) najniższe wynagrodzenie — za okres zatrudnienia poprzedzający zatrudnienie w redakcji miesięcznika „Sport Wyczynowy”,
- 2) miesięczne wynagrodzenie obliczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy — za okres zatrudnienia w redakcji miesięcznika „Sport Wyczynowy”, jeżeli okres ten wynosi co najmniej 5 lat.

4. Do dziennikarza zatrudnionego w COS po dniu 1 lipca 1996 r. stosuje się przepis ust. 1.

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

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

§ 14. 1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się dla dziennikarzy fundusz nagród w wysokości 10% środków na wynagrodzenia osobowe.

2. Szczegółowe zasady gospodarowania funduszem, o którym mowa w ust. 1, określa regulamin narząd ustalony przez pracodawcę.

§ 15. 1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się, z zastrzeżeniem ust. 3, fundusz premiowy, z przeznaczeniem na premie dla pracowników.

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

3. Przepis ust. 1 nie dotyczy dziennikarzy.

§ 16. 1. Do pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych może być stosowana akordowa forma wynagradzania.

2. Pracownicy wynagradzani według formy akordowej (akord indywidualny, zryczałtowany) otrzymują wynagrodzenie ustalone na podstawie norm pracy określonych w obowiązującym trybie oraz stawek płac wynikających z kategorii zaszeregowania pracy.

3. Pracownicy wynagradzani według formy akordowej mogą otrzymywać premię zgodnie z zasadami określonymi w zakładowym regulaminie premiowania.

§ 17. 1. Godzinową stawę wynagrodzenia zasadniczego ustala się przez podzielenie miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, przez:

- 1) 178 — dla pracownika, którego tygodniowy wymiar czasu pracy wynosi średnio 42 godzin,
- 2) 156 — dla pracownika, którego tygodniowy wymiar czasu pracy wynosi średnio 36 godzin.

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

§ 18. 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.

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 jeden z tych dodatków — korzystniejszy dla pracownika.

§ 19. 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.

§ 20. Pracownikowi zatrudnionemu w jednostce prowadzącej działalność gastronomiczną przysługuje prawo do korzystania z częściowo odpłatnych posiłków według zasad określonych w załączniku nr 7 do rozporządzenia.

§ 21. 1. Pracownikowi recepcji oraz informacji turystycznej przysługuje ubiór służbowy.

2. Zasady przyznawania ubioru, o którym mowa w ust. 1, określa załącznik nr 8 do rozporządzenia.

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

§ 23. W stosunku do pracowników, o których mowa w § 1 rozporządzenia, traci moc zarządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 czerwca 1992 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników jednostek sfery budżetowej działających w zakresie kultury fizycznej i turystyki przy urzędach organów administracji państwowej i samorządowej (Monitor Polski Nr 21, poz. 158, z 1993 r. Nr 26, poz. 276, z 1994 r. Nr 12, poz. 100 i Nr 58, poz. 498 oraz z 1995 r. Nr 4, poz. 62, Nr 36, poz. 433 i Nr 54, poz. 593).

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

Minister Pracy i Polityki Socjalnej: w z. *M. Manicki*

Załączniki do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 30 lipca 1996 r. (poz. 478)

## Załącznik nr 1

TABELA  
MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

Kategoria zaszeregowania	Kwota w złotych
1	2
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 do
1	15
2	30
3	45
4	60
5	75
6	90
7	105
8	120
9	135
10	150

## I. TABELA

## STANOWISK, ZASZEREGOWAŃ I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH PRACOWNIKÓW CENTRALNEGO OŚRODKA SPORTU (COS)

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego do	Wymagane kwalifikacje	
				wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1	Naczelny dyrektor	XX-XXI	10	wyższe	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym
2	Zastępca naczelnego dyrektora, dyrektor biura, główny księgowy	XVIII-XX	8	wyższe	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym
3	Dyrektor oddziału	XVIII-XX	8	wyższe	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym
4	Zastępca dyrektora oddziału	XVI-XVIII	6	wyższe	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym
5	Główny księgowy oddziału <sup>1)</sup>	XV-XVIII	6	wyższe	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym
6	Główny specjalista	XV-XVII	5	wyższe	6
	Radca prawny			regulują odrębne przepisy	
7	Kierownik działu w oddziale <sup>1)</sup>	XIV-XVI	5	wyższe	6
8	Zastępca kierownika działu w oddziale <sup>1)</sup>	XIII-XV	4	wyższe	6
9	Specjalista <sup>1)</sup>	XII-XV	-	wyższe	6
10	Starszy rewident dyrekcji COS	XII-XIV	-	średnie	8
11	Starszy księgowy, starszy inspektor	XI-XIII	-	średnie	6
12	Inspektor	VIII-XII	-	średnie	4

1	2	3	4	5	6
13	Księgowy	VIII-XI	-	średnie	4
14	Starszy referent	VII-XI	-	średnie	4
15	Referent	VII-X	-	średnie	-

<sup>1)</sup> Pracownikowi posiadającemu wykształcenie średnie maksymalne wynagrodzenie zasadnicze obniża się o jedną kategorię.

## II. TABELA

STANOWISK, ZASZEREGOWAŃ I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH  
W OŚRODKACH SPORTU I REKREACJI

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego do	Wymagane kwalifikacje	
				wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1	Dyrektor	XV - XIX	8	wyższe	6, w tym 4 na stanowisku kierowniczym lub samodzielny
2	Zastępca dyrektora	XV - XVII	7	wyższe	6, w tym 4 na stanowisku kierowniczym lub samodzielny
3	Główny księgowy	XV-XVII	7	wyższe	5
4	Kierownik oddziału <sup>2)</sup>	XIII-XVII	6	wyższe	5
5	Główny księgowy oddziału <sup>2)</sup>	XII - XV	5	wyższe	5
6	Zastępca kierownika oddziału <sup>2)</sup>	XII - XIV	4	wyższe	5
7	Główny specjalista	XV - XVI	-	wyższe	6
	Radca prawny			regulują odrębne przepisy	
8	Specjalista <sup>2)</sup>	XIII-XIV	-	wyższe	5
9	Kierownik działu <sup>2)</sup>	XII - XIV	4	wyższe	4
10	Starszy: - inspektor - rewident - księgowy	XII - XIII	-	średnie	5
11	Kierownik sekcji	XI - XIII	2	średnie	5



1	2	3	4	5	6
12	Inspektor, rewident	IX - XII	-	średnie	4
13	Starszy referent, księgowy	VII - X	-	średnie	2
14	Referent, kontystka	VI - VIII	-	średnie	-
15	Pomoc: - biurowa - techniczna	IV - VII	-	średnie	-

<sup>2)</sup> Pracownikom posiadającym wykształcenie średnie maksymalne wynagrodzenie zasadnicze obniża się o jedną kategorię.

### III. TABELA

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

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego do	Wymagane kwalifikacje	
				wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1	Kierownik biblioteki	X - XII	2	średnie	4
2	Kierownik kancelarii	VIII - X	2	średnie	3
	Sekretarka, starsza maszynistka, kasjer, intendent		-		
3	Archiwista, bibliotekarz	VII - X	-	średnie	3
4	Operator urządzeń powielających, laborant	VI - IX	-	średnie	3
5	Maszynistka, telefonistka (obsługa telexu)	VI - IX	-	średnie	1
6	Portier, szatniarz, goniec, dozorca, woźny, sprzątaczką	IV - VII	-	podstawowe	-

## IV. TABELA

STANOWISK, ZASZEREGOWAŃ I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH  
W OŚRODKACH SPORTOWO-SZKOLENIOWYCH ŻEGLARSTWA

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego do	Wymagane kwalifikacje	
				wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1	Kapitan jachtu o długości powyżej 21 m <sup>3)</sup>	XIV - XVII	6	wyższe	6
2	Kapitan jachtu o długości do 21 m <sup>3)</sup>	XIII - XVI	5	wyższe	4
3	Starszy oficer, kierownik maszyn jachtu <sup>3)</sup>	XIII - XVI	4	wyższe	6
4	Kierownik wykształcenia żeglarskiego	XIII - XV	6	wyższe	6
5	Oficer jachtu <sup>3)</sup>	XII - XIV	4	wyższe	2
6	Bosman jachtu	VIII - XII	4	średnie	2
7	Montażysta jachtu, kucharz jachtu, intendent jachtu	IX - XI	-	zasadnicze	2

<sup>3)</sup> Pracownikom posiadającym wykształcenie średnie maksymalne wynagrodzenie zasadnicze obniża się o jedną kategorię.

## V. TABELA

STANOWISK, ZASZEREGOWAŃ I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH  
W SŁUŻBACH RATOWNICTWA WODNEGO

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego do	Wymagane kwalifikacje	
				wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1	Instruktor ratownictwa	XIII - XVI	3	średnie	6
2	Starszy ratownik	XII - XV	-	średnie	4
3	Ratownik	XI - XIV	-	podstawowe	1
4	Młodszy ratownik	VIII - XI	-	podstawowe	-

## VI. TABELA

STANOWISK, ZASZEREGOWAŃ I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH  
W SŁUŻBACH TECHNICZNYCH I USŁUGACH ORAZ NA STANOWISKACH ROBOTNICZYCH

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego do	Wymagane kwalifikacje	
				wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1	Dyrektor - Kierownik zakładu, bazy (usługowo- -produkcyjnej i sprzętowej)	XIV - XVIII	6	wyższe	5, w tym 4 na stanowisku samodzielnym
2	Kierownik zespołu obiektów <sup>4)</sup>	XIV - XVII	6	wyższe	5, w tym 4 na stanowisku samodzielnym
3	Kierownik budowy	XIV - XVII	6	wyższe	5
4	Główny mechanik, główny energetyk	XIV - XVII	5	wyższe	5
5	Kierownik wielofunkcyjnego obiektu: <sup>4)</sup> - sportowego - turystycznego - wypoczynkowego	XIII - XVI	5	wyższe	4
6	Zastępca kierownika: <sup>4)</sup> - zespołu obiektów - bazy - budowy	XIII - XVI	5	wyższe	4
7	Inspektor nadzoru <sup>4)</sup>	XII - XVI	-	wyższe	4
8	Kierownik kempingu	XII - XV	5	średnie	5
9	Kapitan jachtu, oficer jachtu <sup>4)</sup>	XII - XIV	5	wyższe	4
10	Kierownik ośrodka informacji turystycznej	XII - XV	5	średnie	5
11	Kierownik przystani	XI - XIII	4	średnie	4

1	2	3	4	5	6
12	Kierownik - gospodarz obiektu (sportowego, turystycznego, rekreacyjnego, mieszkalnego)	XI - XIII	-	średnie	4
13	Inspektor (bhp, ppoż.)	X - XIII	-	średnie	5
14	Starszy mistrz (mechanik, energetyk, technolog)	X - XIII	3	średnie	5
15	Kierownik: - recepcji - wypożyczalni sprzętu - warsztatu	X - XIII	3	średnie	4
16	Informator turystyczny	IX - XIII	-	średnie	3
17	Kierownik: - powielarni - pralni - magazynu - punktu sprzedaży	VIII - XII	3	średnie	3
18	Kuchmistrz - szef kuchni	VIII - XII	3	średnie	4
19	Kierowca operator maszyn specjalnych	IX - XII	-	zasadnicze	4
20	Kierowca autobusu	X - XII	-	odpowiednie prawo jazdy	
21	Starszy recepcjonista	IX - XII	-	średnie	2
	Sprzedawca, bufetowy			zasadnicze	3
22	Starszy - magazynier - maszynista	IX - XI	-	zasadnicze	1
23	Mistrz - majster	IX - XII	-	zasadnicze z odpowiednim tytułem	4
24	Kierowca samochodu ciężarowego	IX - XI	-	odpowiednie prawo jazdy	
25	Konserwator maszyn i urządzeń	VIII - XI	-	zasadnicze	2
26	Starszy rzemieślnik specjalista, rzemieślnik budowlany	VIII - XI	-	zasadnicze	2

1	2	3	4	5	6
27	Starszy: – masztalerz – bosman	VII - XI	-	średnie	3
28	Monter mechanik, elektronik	VII - XI	-	średnie	1
29	Recepcjonista, kelner,	VIII - X	-	średnie	1
	kierowca samochodu osobowego			odpowiednie prawo jazdy	
30	Maszynista, kierowca- operator ciągników i maszyn, rzemieślnik w zawodzie: ślusarza mechanika, hydraulika, stolarza, spawacza, kucharza i in., żaglomistrz, skutnik, bosman, masztalerz	VII - X	-	zasadnicze	2
31	Magazynier	VI - X	-	zasadnicze	-
32	Pracownik zaplecza sportowego: koniuszy, stajenny, sprzętowy, przystaniowy, konserwator urządzeń sportowych, pracownik obsługi basenu kąpielowego, lodowiska, stadionu, przystani i in., palacz c.o.	VI - IX	-	zasadnicze	2
33	Robotnik przy pracy ciężkiej, ładowacz	V - IX	-	podstawowe	-
34	Pracząka, szwaczka, prasowaczka, starsza pokojowa	VI - VIII	-	podstawowe	po przyuczeniu do zawodu
35	Pokojowa, łazienny, kąpielowy, robotnik gospodarczy, placowy, pomocnik palacza c.o., pomoc kuchenna i in.	IV - VII	-	podstawowe	po przyuczeniu do zawodu

<sup>4)</sup> Pracownikom posiadającym wykształcenie średnie maksymalne wynagrodzenie zasadnicze obniża się o jedną kategorię.

## VII. TABELA

**STANOWISK, ZASZEREGOWAŃ I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH PRACOWNIKÓW  
ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH INSTRUKTORÓW SPORTU,  
REHABILITACJI RUCHOWEJ, ODNOWY BIOLOGICZNEJ  
I REKREACJI RUCHOWEJ**

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Wymagane kwalifikacje	
			wykształcenie	staż pracy <sup>6)</sup>
1	2	3	4	5
1	Trener - klasa mistrzowska	XIX - XXI	wyższe	-
2	Trener - klasa I	XVII - XX	wyższe	-
3	Specjalista rehabilitacji ruchowej i odnowy biologicznej	XIV - XX	wyższe	-
4	Specjalista rekreacji ruchowej <sup>5)</sup>	XIV - XX	wyższe	-
5	Trener - klasa II <sup>5)</sup>	XIV - XVIII	wyższe	-
6	Instruktor sportu - klasa I	XIII - XVII	średnie	-
7	Instruktor rekreacji - klasa I	XIII - XVI	średnie	-
8	Instruktor rehabilitacji ruchowej i odnowy biologicznej	XII - XV	średnie	-
9	Instruktor sportu	XII - XV	średnie	-
10	Instruktor rekreacji ruchowej	XI - XIV	średnie	-

<sup>5)</sup> Pracownikom posiadającym wykształcenie średnie maksymalne wynagrodzenie zasadnicze obniża się o jedną kategorię.

<sup>6)</sup> Zasady i tryb zdobywania klas trenerskich regulują odrębne przepisy.

TABELA

**STANOWISK, MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO I DODATKU FUNKCYJNEGO  
ORAZ WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH DLA DZIENNIKARZY**

Lp.	Stanowisko	Kwota w zł		Wymagane kwalifikacje	
		wynagrodzenie zasadnicze	dodatek funkcyjny	wykształcenie	liczba lat pracy dziennikarskiej
1	Redaktor naczelny	620 - 1 000	490 - 560	wyższe	6
2	Zastępca redaktora naczelnego	600 - 950	290 - 510	wyższe	5
3	Sekretarz redakcji	570 - 920	150 - 400	wyższe	5
4	Kierownik działu	550 - 880	100 - 140	wyższe	4
5	Starszy redaktor	550 - 880	-	wyższe	3
6	Redaktor	400 - 660	-	wyższe	1
7	Aplikant	330	-	wyższe	-

**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, zwolniony jest pracownik 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 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.

Załącznik nr 6

## SZCZEGÓŁOWE ZASADY

USTALANIA STOPNI UCIAŹLIWOŚCI LUB SZKODLIWOŚCI DLA ZDROWIA ORAZ PRAC NIEBEZPIECZNYCH,  
A TAKŻE PRYZNANAWANIA 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 zwióknienia 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 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 zwióknienie 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. w razie używania ręcznych narzędzi pneumatycznych,
  - 6) w warunkach nadmiernego obciążenia wysiłkiem fizycznym co najmniej 2.000 kcal dla mężczyzn i 1.200 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.
3. Do trzeciego stopnia uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia zalicza się prace wykonywane:
  - 1) w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące,
  - 2) w warunkach narażenia na działanie pól elektromagnetycznych wysokiej częstotliwości w zakresie od 0,1 do 300 000 MHz w strefie zagrożenia.
4. Do trzeciego stopnia uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia zalicza się również niebezpieczne prace:
  - 1) na wysokości powyżej 2 m i w wykopach o głębokości poniżej 2 m, uznane za niebezpieczne w przepisach o bezpieczeństwie i higienie pracy,



- 2) związane z wytwarzaniem, stosowaniem, magazynowaniem i transportowaniem gazów i materiałów wybuchowych,
- 3) wewnątrz zbiorników, aparatów, kanałów, studni itp., których wykonywanie wymaga specjalnego zezwolenia,
- 4) przy urządzeniach elektroenergetycznych, znajdujących się pod napięciem powyżej 220 V, wykonywane zgodnie z przepisami o bezpieczeństwie pracy w energetyce,
- 5) związane z załadunkiem i rozładunkiem paliw płynnych oraz ich transportem,
- 6) pod ziemią lub pod wodą.

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

6. 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 przekroczone są najwyższe dopuszczalne stężenia i natężenia czynników szkodliwych dla zdrowia, określone w odrębnych przepisach lub innych obowiązujących normach higienicznosanitarnych.

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

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

#### Załącznik nr 7

### ZASADY KORZYSTANIA Z CZĘŚCIOWO ODPLATNYCH POSIŁKÓW

1. Pracownikom zatrudnionym bezpośrednio przy sporządzaniu i wydawaniu posiłków (tj. szefowi kuchni, kucharzowi, pracownikom podającym posiłki, pomocy kuchennej) przysługuje prawo do częściowo odpłatnych posiłków:

- 1) dwóch w czasie 8-godzinnej zmiany,
- 2) trzech w wypadku wykonywania pracy ponad 11 godzin.

2. Pracownicy pokrywają koszt posiłków spożytych

w dni faktycznie przepracowane z zastosowaniem bonifikaty, o której mowa w ust. 4.

3. W wypadku sprzedaży przez pracownika należnego mu posiłku lub przekazania do spożycia innej osobie, pracownik płaci pełną cenę posiłku (bez bonifikaty).

4. Odpłatność pracowników za spożyte posiłki wynosi 50% wartości surowców zużytych do wyprodukowania posiłków, obliczonej w obowiązujących cenach detalicznych.

#### Załącznik nr 8

### ZASADY PRYZNAWANIA UBIORU SŁUŻBOWEGO

§ 1. Ubiór służbowy, zwany dalej „ubiosem”, przysługuje pracownikom zatrudnionym na podstawie

umowy o pracę zawartej na czas nie określony, na stanowiskach wymienionych w wykazie.

**Wykaz stanowisk, rodzaj ubioru oraz okresy jego użytkowania:**

Lp.	Stanowisko	Przedmioty ubioru	Okres używalności w miesiącach	Uwagi
1	2	3	4	5
1	Kierownik recepcji	garnitur lub kostium (na zimę) garnitur lub kostium (na lato) koszuła lub bluzka krawat	24 24 6 6	jeśli wydano 1 komplet na okres zimy i lata, to okres używalności wynosi 12 miesięcy
2	Starszy recepcjonista, recepcjonista, informator turystyczny	jak wyżej	jak wyżej	
3	Portier	garnitur lub kostium (na zimę) garnitur lub kostium (na lato) czapka zimowa czapka letnia płaszcz zimowy płaszcz letni koszuła lub bluzka krawat	24 24 24 24 24 24 6 6	jeśli wydano 1 komplet lub 1 czapkę na okres zimy i lata, to okres używalności wynosi 12 miesięcy

§ 2. Wzór ubioru oraz szczegółowe zasady zaopatrywania i gospodarowania ubiorem określa regulamin zakładowy.

§ 3. Zasady, o których mowa w § 2, powinny uwzględniać:

- 1) kalkulację kosztów poszczególnych zestawów ubioru,
- 2) kategorię zakładu szycącego ubiór na zlecenie pracodawcy lub wysokość ekwiwalentu na uszycie (koszt uszycia według cen nie wyższych niż ceny w cenniku I kategorii usług spółdzielczych),
- 3) gatunek materiału i jego symbol przemysłowy oraz kolor i fason poszczególnych części ubioru.

§ 4. 1. Prawo do otrzymania ubioru pracownik nabywa z dniem zawarcia umowy o pracę na czas nie określony, a traci z dniem rozwiązania stosunku pracy.

2. Prawo do ponownego przydziału poszczególnych przedmiotów ubioru pracownik nabywa po upływie okresu używalności odpowiedniego przedmiotu.

3. Okres używalności poszczególnych przedmiotów ubioru liczy się od dnia ich wydania.

4. Pracownicy obowiązani są utrzymywać ubiór w stanie czystym i konserwować go na własny koszt.

§ 5. W przypadku gdy dla danego stanowiska przewidziana jest odzież robocza o charakterze zbliżonym do danego przedmiotu ubioru, należy ograniczyć przydział poszczególnych przedmiotów ubioru, wymienionych w wykazie zawartym w § 1.

§ 6. W razie utraty lub zniszczenia przedmiotu ubioru przed upływem okresu używalności, pracownik otrzymuje nowy odpowiedni przedmiot ubioru:

- 1) bezpłatnie, jeżeli utrata lub zniszczenie nastąpiły bez winy pracownika podczas wykonywania obowiązków służbowych,
- 2) za zwrotem wartości utraconego lub zniszczonego przedmiotu ubioru, jaka odpowiada okresowi od dnia utraty lub zniszczenia do końca okresu używalności, jeżeli utrata lub zniszczenie przedmiotu ubioru nastąpiły w okolicznościach innych niż określone w pkt 1.

§ 7. W razie rozwiązania stosunku pracy oraz w razie przeniesienia pracownika na inne stanowisko, na którym nie przysługuje ubiór, przed upływem okresu używalności ubioru, pracownik obowiązany jest zwrócić ubiór lub uiścić kwotę odpowiadającą wartości ubioru za okres od dnia zaprzestania pracy do końca okresu używalności.

§ 8. 1. Ubiór wydaje się bezpłatnie w postaci gotowych przedmiotów lub w postaci odpowiednich materiałów z jednoczesnym pokryciem kosztów uszycia (§ 3 pkt 2).

2. W zamian za ubiór w postaci określonej w ust. 1 pracownikowi wypłaca się równowartość pieniężną, gdy:

- 1) pracownikowi nie przydzielono przysługującego ubioru, a stosunek pracy uległ rozwiązaniu,
- 2) ubiór przydzielono w terminie późniejszym od nabycia prawa,
- 3) pracownik użytkował przedmioty ubioru przez okres dłuższy od normatywnego.

---

3. Równowartość pieniężną (ust. 2) oblicza się według wartości ubioru, proporcjonalnie do okresu zwłoki w przydziale lub do okresu dodatkowego użytkowania — w miesiącach.