

18

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ

z dnia 17 grudnia 1996 r.

w sprawie zasad wynagradzania pracowników Centralnego Inspektoratu Standaryzacji.

Na podstawie art. 22 ustawy z dnia 12 września 1996 r. o państwowym nadzorze standaryzacyjnym towarów rolno-spożywczych w obrocie z zagranicą (Dz. U. Nr 124, poz. 584) zarządza się, co następuje:

§ 1. Rozporządzenie stosuje się do pracowników zatrudnionych w Centralnym Inspektoracie Standaryzacji, zwanych dalej „pracownikami”.

§ 2. Ustala się:

- 1) tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącą załącznik nr 1 do rozporządzenia,
- 2) tabelę procentowych stawek dodatku funkcyjnego, stanowiącą załącznik nr 2 do rozporządzenia,
- 3) tabelę stanowisk, zaszeregowania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników Centralnego Inspektoratu Standaryzacji, stanowiącą załącznik nr 3 do rozporządzenia.

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

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

§ 5. Dyrektor Centralnego Inspektoratu Standaryzacji 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, 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. W ramach limitów wynagrodzeń tworzy się fundusz premiowy, z przeznaczeniem na premie dla pracowników.

2. Wysokość funduszu premiowego oraz zasady przyznawania i wypłacania premii określa zakładowy regulamin premiowania ustalany przez Dyrektora Centralnego Inspektoratu Standaryzacji.

§ 8. 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 Centralnym Inspektoracie Standaryzacji 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.

§ 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 przyznawania dodatku oraz wykaz prac uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia,

o których mowa w ust. 1, określa załącznik nr 4 do rozporządzenia.

§ 10. 1. Pracownikowi 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.

2. 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.

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

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

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

6. Wyплата nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.

7. 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.

8. 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.

9. Jeżeli w dniu 1 stycznia 1997 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.

10. Pracownikowi, który w dniu 1 stycznia 1997 r. albo w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 9, 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.

11. Przepisy ust. 9 i 10 mają odpowiednie 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.

12. Pracownikowi zatrudnionemu w Centralnym Inspektoracie Standaryzacji w dniu 1 stycznia 1997 r., który przed tym dniem nabył 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.

13. Pracownik, który podjął zatrudnienie w Centralnym Inspektoracie Standaryzacji po dniu 1 stycznia 1997 r., nabywa prawo do nagrody jubileuszowej na zasadach określonych w ust. 2–11 niezależnie od wcześniejszego nabycia prawa do nagrody za dany okres.

§ 11. 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 wyługę 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.

§ 12. 1. W ramach limitów wynagrodzeń może być tworzony fundusz nagród w wysokości do 3% planowanych wynagrodzeń osobowych.

2. Fundusz nagród, o którym mowa w ust. 1, może być podwyższany w ramach posiadanych limitów.

§ 13. 1. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego ustala się przez podzielenie miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaseregowania pracownika przez 178.

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

§ 14. 1. Pracownikowi zatrudnionemu w zmianowym systemie pracy za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie przysługuje dodatek w wysokości 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

2. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, jednak nie niższe od wynagrodzenia ustalonego na podstawie art. 137 § 2 Kodeksu pracy.

§ 15. 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 dyrektor Centralnego Inspektoratu Standaryzacji, uwzględniając rodzaj czynności i ich uciążliwość.

§ 16. 1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku, na którym jest niezbędne 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.

§ 17. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 stycznia 1997 r., a w odniesieniu do dyrektora Centralnego Inspektoratu Standaryzacji z mocą od dnia 23 października 1996 r.

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

Załączniki do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 17 grudnia 1996 r. (poz. 18)

Załącznik nr 1

TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

Kategoria zaseregowania	Kwota w złotych
I	340— 400
II	345— 420
III	350— 440
IV	355— 460
V	360— 490
VI	365— 520
VII	370— 550
VIII	375— 590
IX	380— 630
X	385— 675
XI	390— 720
XII	400— 780
XIII	410— 845
XIV	420— 910
XV	430— 975
XVI	445—1.040
XVII	460—1.110
XVIII	475—1.180
XIX	505—1.270
XX	550—1.360
XXI	600—1.500

Załącznik nr 2

TABELA PROCENTOWYCH STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO

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

Załącznik nr 3

TABELA STANOWISK, ZASZEREGOWAŃ I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH PRACOWNIKÓW CENTRALNEGO INSPEKTORATU STANDARDYZACJI

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego do	Wymagane kwalifikacje	
				wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1	Dyrektor	XVII—XXI	10	wyższe	7
2	Zastępca dyrektora Główny księgowy	XVI—XX	9	wyższe	7
3	Zastępca głównego księgowego Kierownik zespołu Kierownik laboratorium	XIV—XVIII	8	wyższe	5
4	Kierownik ekspozytury	XIII—XVII	7	wyższe	5
5	Główny specjalista Kierownik pracowni, działu	XII—XVI	4	wyższe	4
	Radca prawny			wg odrębnych przepisów	
6	Starszy specjalista Starszy asystent analityki	X—XV	—	wyższe	4
7	Asystent analityki	IX—XIII	—	wyższe	—
	Specjalista				4
8	Starszy referent Starszy księgowy Starszy technik analityk Starszy technik standaryzacji	VII—XII	—	średnie	2
9	Referent Księgowy Technik analityk Technik standaryzacji	V—VIII	—	średnie	—
10	Kierowca samochodu osobowego	VII—VIII	—	wg odrębnych przepisów	
11	Rzemieślnik Konserwator	V—IX	—	zasadnicze	—
12	Robotnik gospodarczy	III—VII	—	podstawowe	—
13	Portier, dozorca	II—V	—	podstawowe	—
14	Sprzątaczką, goniec	I—IV	—	podstawowe	—

Załącznik nr 4

SZCZEGÓŁOWE ZASADY PRYZNAWANIA DODATKU ORAZ WYKAZ PRAC UCIAŻLIWYCH
LUB SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA

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

- 1) przy obsłudze elektronicznych monitorów ekranowych,
- 2) w pomieszczeniach, w których konieczne jest stałe stosowanie sztucznego oświetlenia,
- 3) w warunkach narażenia na działanie substancji toksycznych nie kumulujących się w organizmie.

2. Do drugiego stopnia uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia zalicza się prace wykonywane w warunkach:

- 1) wymagających wymuszonej pozycji ciała,
- 2) narażenia na działanie substancji toksycznych kumulujących się w organizmie.

3. Do trzeciego stopnia uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia zalicza się prace wykonywane w warunkach narażenia na:

- 1) promieniowanie jonizujące,
- 2) działanie pól elektromagnetycznych w zakresie od 0,1 do 300 000 MHz w strefie zagrożenia.

4. Pracę określoną w ust. 2 pkt 2 uważa się za wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uzasadniającą przyznanie dodatku, jeżeli w środowisku pracy jest przekroczone najwyższe dopuszczalne stężenie lub natężenie czynnika szkodliwego dla zdrowia.

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 5

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 dyrektor Centralnego Inspektoratu Standaryzacji 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 komisją egzaminacyjną lub zakładową 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 przysięgłego 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. Dodatek przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie.

6. 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 z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

7. Dodatek przyznaje się od pierwszego dnia miesiąca następującego po:

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

8. Dodatek przyznaje się na czas wykonywania pracy na stanowisku, o którym mowa w ust. 1.