

4) w kontakcie z materiałem zakaźnym albo z osadzo-
nymi chorymi zakaźnie.

4. Prace określone w ust. 1 pkt 1 i 2 oraz w ust. 2 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 inne obowiązujące normy higienicznosanitarne.

5. Pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia, o których mowa w ust. 4, dokonywane są przez laboratoria Państwowej Inspekcji Sanitarnej oraz inne laboratoria upoważnione przez właściwych terenowo państwowych wojewódzkich inspektorów sanitarnych.

6. Pracownikowi wykonującemu w danym miesiącu prace w warunkach o różnym stopniu szkodliwości lub uciążliwości przysługuje jeden dodatek według najwyższego stopnia szkodliwości lub uciążliwości.

431

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ

z dnia 12 lipca 1996 r.

w sprawie zasad wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników Ochotniczych Hufców Pracy.

Na podstawie art. 77³ Kodeksu pracy zarządza się, co następuje:

§ 1. Przepisy rozporządzenia stosuje się do pracowników zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych Ochotniczych Hufców Pracy (OHP), zwanych dalej „pracownikami”.

§ 2. Ilekroć 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.

§ 3. 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, zaszeregowań i wymagań kwalifikacyjnych pracowników, stanowiące załącznik nr 3 do rozporządzenia.

§ 4. 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, a koordynującemu wykonanie 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.

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

§ 6. 1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wystugę lat w wysokości wynoszącej po 5 latach pracy 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż 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 jednostce organizacyjnej OHP 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.

§ 7. 1. Pracownikowi 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. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej w jednostkach organizacyjnych OHP 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. Wypłata 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 zatrudnionym 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 emeryturę lub rentę inwalidzką, pracowniko-

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

10. Pracownikowi, który w dniu 1 lipca 1996 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 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.

12. Pracownikowi zatrudnionemu w jednostce organizacyjnej OHP w dniu 1 lipca 1996 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 jednostce organizacyjnej OHP po dniu 1 lipca 1996 r., nabywa prawo do nagrody jubileuszowej na zasadach określonych w ust. 2—11, niezależnie od wcześniejszego nabycia prawa do nagrody za dany okres.

§ 8. 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 obo-

wiążące 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.

§ 9. 1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku, na którym niezbędne jest posługiwanie 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, o którym mowa w ust. 1, określa załącznik nr 4 do rozporządzenia.

§ 10. 1. Pracownikowi kontroli zewnętrznej za wykonywanie czynności kontrolerskich poza siedzibą macierzystego zakładu pracy może być przyznany dodatek kontrolerski w wysokości do 20% najniższego wynagrodzenia.

2. Wysokość dodatku, o którym mowa w ust. 1, uzależniona jest od stanowiska, kwalifikacji zawodowych, zakresu obowiązków, liczby dni pracy poza macierzystym zakładem pracy, wyników pracy oraz posiadanych uprawnień.

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

2. Wysokość funduszu premiiowego oraz zasady przyznawania i wypłacania premii określa zakładowy regulamin premiiowania.

§ 12. 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, dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej oraz ewentualnie premię indywidualną), 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 Ko-

mendant Główny OHP, uwzględniając rodzaj czynności i ich uciążliwość.

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

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

§ 14. Pracownikowi zatrudnionemu stale w zmianowym systemie pracy za każdą godzinę pracy na II zmianie przysługuje dodatek w wysokości 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, wynikającego z osobistego zaszeregowania.

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

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

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

2. Komendant Główny OHP może w uzasadnionych wypadkach skrócić pracownikowi o szczególnie wysokich kwalifikacjach wymagany na danym stanowisku okres pracy zawodowej.

§ 18. Traci moc zarządzenie nr 37 Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1990 r. w sprawie zasad wynagradzania etatowych pracowników Ochotniczych Hufców Pracy, zmienione zarządzeniami: nr 71 z dnia 27 lipca 1990 r., nr 96 z dnia 15 października 1990 r., nr 9 z dnia 11 marca 1991 r., nr 23 z dnia 26 czerwca 1992 r., nr 25 z dnia 12 maja 1993 r., nr 7 z dnia 1 lutego 1994 r., nr 83 z dnia 20 października 1994 r., nr 18 z dnia 18 stycznia 1995 r., nr 83 z dnia 14 lipca 1995 r. i nr 126 z dnia 18 października 1995 r.

§ 19. 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 12 lipca 1996 r.
(poz.431)

Załącznik nr 1

TABELA

MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

Kategoria zaszeregowania	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

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

I. TABELA

STANOWISK, ZASZEREGOWAŃ I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH PRACOWNIKÓW KOMENDY GŁÓWNEJ, KOMEND REGIONALNYCH, KOMEND WOJEWÓDZKICH I DELEGATUR OCHOTNICZYCH HUFCÓW PRACY

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego	Wymagania kwalifikacyjne	
				wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1	Komendant główny	XXI	do 10	wyższe	10
2	Zastępca komendanta głównego Główny księgowy	XIX - XX	do 9	wyższe	8
3	Komendant regionalny Komendant wojewódzki Doradca komendanta głównego Dyrektor biura Komendy Głównej	XVIII - XX	do 9	wyższe	8
4	Kierownik wydziału Komendy Głównej Zastępca komendanta regionalnego Zastępca komendanta wojewódzkiego Zastępca głównego księgowego Główny księgowy komendy regionalnej i wojewódzkiej Główny organizator Komendy Głównej Główny pedagog Kierownik delegatury komendy regionalnej Kierownik ośrodka szkoleniowo - wypoczynkowego Komendy Głównej	XV - XVIII	do 8	wyższe	8
5	Radca prawny Komendy Głównej	XV - XVIII	do 8	według odrębnych przepisów	

1	2	3	4	5	6
6	Radca prawny komendy regionalnej i wojewódzkiej	XV - XVII	do 7	według odrębnych przepisów	
7	Zastępca kierownika wydziału Komendy Głównej Pedagog regionalny, wojewódzki	XIV - XVI	do 8	wyższe	7
8	Kierownik wydziału (zespołu) komendy regionalnej i wojewódzkiej Kierownik młodzieżowego biura pracy komendy regionalnej i wojewódzkiej Kierownik ośrodka szkolenia zawodowego komendy regionalnej i wojewódzkiej	XII - XV	do 8	wyższe	7
9	Starszy specjalista Komendy Głównej Starszy rewident Komendy Głównej	XII - XV	—	wyższe	6
10	Specjalista Komendy Głównej Starszy specjalista komendy regionalnej i wojewódzkiej Starszy księgowy Komendy Głównej, komendy regionalnej i wojewódzkiej Rewident Komendy Głównej	XI - XIV	—	średnie	6
11	Starszy inspektor Komendy Głównej Specjalista komendy regionalnej i wojewódzkiej Starszy inspektor komendy regionalnej i wojewódzkiej	IX - XIII	—	średnie	5
12	Księgowy Komendy Głównej, komendy regionalnej i wojewódzkiej Inspektor Komendy Głównej, komendy regionalnej i wojewódzkiej	VIII - XI	—	średnie	4
13	Starszy referent Komendy Głównej, komendy regionalnej i wojewódzkiej Kasjer Komendy Głównej, komendy regionalnej i wojewódzkiej	VII - IX	—	średnie	2
14	Referent Komendy Głównej, komendy regionalnej i wojewódzkiej	V - VIII	—	średnie	—

II. TABELA

STANOWISK, ZASZEREGOWAŃ I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH PRACOWNIKÓW CENTRUM KSZTAŁCENIA I WYCHOWANIA
ORAZ OŚRODKÓW SZKOLENIA I WYCHOWANIA

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego	Wymagania kwalifikacyjne	
				wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1	Kierownik centrum	XVI - XVIII	do 8	wyższe	7
2	Kierownik ośrodka Zastępca kierownika centrum	XV - XVIII	do 8	wyższe	7
3	Zastępca kierownika ośrodka Kierownik ośrodka kształcenia kadr w centrum	XV - XVII	do 7	wyższe	6
4	Kierownik internatu Psycholog, lekarz Zastępca kierownika ośrodka kształcenia kadr w centrum	XIV - XVI	do 6	wyższe	5
5	Kierownik warsztatu szkolenia zawodowego	XIV - XVI	do 6	wyższe	4
6	Pedagog	XIII - XV	do 6	wyższe	4
7	Instruktor praktycznej nauki zawodu ¹ , technolog ²	XIII - XV	do 5	<u>według odrębnych przepisów¹</u> wyższe ² 4	
8	Starszy wychowawca	XI - XIII	do 5	wyższe	4
9	Wychowawca, pielęgniarz	IX - XI	do 5	średnie	3
10	Specjalista	X - XIII	-	średnie	3
11	Szef kuchni	IX - XI	do 2	średnie	3
12	Kucharka Pomoc kuchenna	IX - X	-	średnie podstawowe	2 -
13	Referent	V - VIII	-	średnie	-

III. TABELA

STANOWISK, ZASZEREGOWAŃ I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH PRACOWNIKÓW HUFCÓW PRACY

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego	Wymagania kwalifikacyjne	
				wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1	Komendant hufca z zakwaterowaniem Komendant hufca środowiskowego Komendant hufca mieszanego	XIV - XVI	do 7	wyższe	7
2	Komendant zgrupowania wakacyjnych hufców pracy Komendant hufca bez zakwaterowania Zastępca komendanta hufca z zakwaterowaniem Zastępca komendanta hufca mieszanego	XIV - XV	do 6	wyższe	6
3	Zastępca komendanta zgrupowania wakacyjnych hufców pracy Zastępca komendanta hufca bez zakwaterowania Koordynator wakacyjnych form OHP	XIII - XIV	do 5	wyższe	5
4	Komendant sezonowego hufca pracy Starszy wychowawca hufca pracy	XI - XIII	do 5	wyższe	4
5	Zastępca komendanta sezonowego hufca pracy Wychowawca hufca pracy Higienistka	IX - XI	do 5	średnie	3

IV. TABELA

STANOWISK, ZASZEREGOWAŃ I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH PRACOWNIKÓW OCHOTNICZYCH HUFCÓW PRACY ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH POMOCNICZYCH

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego	Wymagania kwalifikacyjne	
				wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1	Kierownik warsztatu	IX - XI	do 5	średnie	4
2	Technik - mistrz w zawodzie	VIII - X	do 5	średnie	4
3	Kierownik kancelarii	VIII - IX	do 4	średnie	4
4	Starsza maszynistka	VIII - IX	—	średnia umiejętność pisania na maszynie z szybkością 220 uderzeń na minutę	
5	Maszynistka	VI - VIII	—	— " —	
6	Sekretarka	VI - VIII	—	średnie	—
7	Archiwista	VI - VIII	—	średnie	—
8	Telefonista	V - VII	—	podstawowe umiejętności wykonywania czynności	

V. TABELA

STANOWISK, ZASZERELOWAŃ I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH PRACOWNIKÓW OCHOTNICZYCH HUFCÓW PRACY ZATRUDNIONYCH
NA STANOWISKACH OBSŁUGI

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego	Wymagania kwalifikacyjne	
				wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1	Kierowca autobusu	X - XI	-	według odrębnych przepisów	
2	Kierowca samochodu ciężarowego	IX - X	-	według odrębnych przepisów	
3	Kierowca samochodu osobowego	VII - VIII	-	według odrębnych przepisów	
4	Starszy magazynier, magazynier	VIII - IX	-	średnie	2
		VII - VIII	-	zasad. zawodowe	1
5	Robotnik wykwalifikowany (czeladnik), palacz c.o., introligator	VI - IX	-	zasad. zawodowe	2
6	Operator kserografu	V - VII	-	zasad. zawodowe	-
7	Pracownik gospodarczy	V - VII	-	podstawowe	-
8	Portier, dozorca	IV - V	-	podstawowe	-
9	Sprzątaczką	III - IV	-	podstawowe	-
10	Goniec	II - IV	-	podstawowe	-

VI. TABELA

STANOWISK, ZASZEREGOWAŃ I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH PRACOWNIKÓW GOSPODARSTW POMOCNICZYCH
OCHOTNICZYCH HUFCÓW PRACY

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego	Wymagania kwalifikacyjne	
				wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1	Kierownik gospodarstwa	XVI - XVIII	do 8	wyższe	6
2	Zastępca kierownika gospodarstwa Główny księgowy	XIV - XVII	do 7	wyższe	5
3	Kierownik ośrodka szkolenia zawodowego Kierownik biura turystyki Kierownik zakładu usług Kierownik klubu pracy	XIII - XV	do 6	wyższe	4
4	Starszy specjalista	XII - XIV	—	średnie	3
5	Specjalista	XI - XIII	—	średnie	2
6	Technik mistrz w zawodzie, mechanik samochodowy	VIII - X	do 5	średnie	4
			—	zasad. zawodowe	3
7	Kierowca autobusu	X - XI	według odrębnych przepisów		
8	Kierowca samochodu ciężarowego	IX - X			
9	Kierowca samochodu osobowego	VII - VIII			
10	Rzemieślnik	VI - IX	—	zasad. zawodowe	—
11	Robotnik gospodarczy	V - VII	—	podstawowe	—

**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 się 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 z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

8. 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.

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.

432

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 Centrum Badania Opinii Społecznej.

Na podstawie art. 77³ Kodeksu pracy zarządza się, co następuje:

§ 1. 1. Rozporządzenie stosuje się, z zastrzeżeniem ust. 2, do pracowników zatrudnionych w Centrum Badania Opinii Społecznej, zwanych dalej „pracownikami”.

2. Przepisów rozporządzenia nie stosuje się do pracowników straży przemysłowej.

§ 2. Ilekroć w rozporządzeniu jest mowa o „najniższym wynagrodzeniu”, rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w pierwszej kategorii zaseregowania, 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 procentowych stawek dodatku funkcyjnego, stanowiącą załącznik nr 2 do rozporządzenia,