

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,

3) tabele stanowisk, zaszeregowania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników, stanowiące załącznik nr 3 do rozporządzenia.

§ 5. Dyrektor Centrum Badania Opinii Społecznej 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 Centrum Badania Opinii Społecznej 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 nabył 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 warunkach, o których mowa w ust. 1, określa załącznik nr 5 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 pozostawiania 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 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 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.

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 Centrum Badań Opinii Społecznej 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 Centrum Badań Opinii Społecznej 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.

§ 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 wysługę 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 środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, w wysokości do 3% środków na wynagrodzenia osobowe.

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

3. Nagrody z funduszu nagród uruchamia dyrektor Centrum Badań Opinii Społecznej.

§ 13. 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, ustalany przez dyrektora Centrum Badań Opinii Społecznej.

§ 14. 1. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego 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.

§ 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. 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 Centrum Badania Opinii Społecznej, uwzględniając rodzaj czynności i ich uciążliwość.

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

§ 18. Traci moc zarządzenie nr 52 Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 21 grudnia 1992 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników Centrum Badania Opinii Społecznej, zmienione zarządzeniami: nr 28 z dnia 14 maja 1993 r., nr 10 z dnia 1 lutego 1994 r., nr 83 z dnia 20 października 1994 r., nr 18 z dnia 18 stycznia 1995 r., nr 86 z dnia 14 lipca 1995 r. i nr 127 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 18 lipca 1996 r. (poz. 432)

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
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

I. TABELA
STANOWISK, ZASZEREGOWAŃ I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH PRACOWNIKÓW
CENTRUM BADANIA OPINII SPOŁECZNEJ

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	5
3	Sekretarz ds. naukowych, doradca dyrektora, konsultant naukowy	XVII–XVIII	8	wyższe	5
4	Kierownik zespołu badawczego, kierownik działu	XV–XVII	6	wyższe	3
5	Zastępca kierownika zespołu badań, zastępca kierownika działu	XIV–XVI	5	wyższe	2
	Główny specjalista	XII–XVI			5
	Radca prawny			według odrębnych przepisów	
6	Starszy specjalista	XI–XVI	—	wyższe	5
7	Specjalista	XII–XV	—	wyższe	5
8	Badacz	XI–XIV	—	wyższe	1
9	Asystent ds. badań	X–XII	—	średnie	3
10	Sekretarka	X–XII	—	średnie	3
11	Starszy księgowy	IX–XII	—	średnie	4
12	Księgowy	VIII–XI	—	średnie	3
13	Starszy referent	VII–IX	—	średnie	2
14	Referent	VI–VIII	—	średnie	—

II. TABELA

ZASZEREGOWAŃ I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH KOORDYNATORÓW WOJEWÓDZKICH
CENTRUM BADANIA OPINII SPOŁECZNEJ

Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego do	Wymagane kwalifikacje	
			wykształcenie	liczba lat pracy
Koordynator wojewódzki (kierujący i koordynujący pracę ankietatorów w terenie)	XIII–XVII	—	wyższe	1
	X–XIV	—	średnie	5

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 kancelarii, kierownik biblioteki, kierownik archiwum, kierownik magazynu	VIII–XIII	4	średnie	4
2	Bibliotekarz, starszy magazynier, starszy archiwista, specjalista ds. administracji	VII–XII	—	średnie	3
3	Magazynier, pracownik administracyjny i gospodarczy (zaopatrzeniowiec, konserwator), archiwista, sekretarka, starsza maszynistka	VII–XI	—	średnie	2
4	Kierowca samochodu dostawczego	VIII–IX	—	wg odrębnych przepisów	
5	Kierowca samochodu osobowego	VII–VIII	—	wg odrębnych przepisów	
6	Rzemieślnik (mistrz w zawodzie)	VIII–XII	—	zasadnicze	2
				podstawowe	5
7	Robotnik wykwalifikowany Robotnik administracyjno-gospodarczy	VI–IX	—	zasadnicze	—
				podstawowe	2
8	Samodzielny operator urządzeń powielających	VII–XIII	—	zasadnicze	—
		VI–X	—	podstawowe	2
9	Sprzątaczką, dozorca, woźny	II–IV	—	podstawowe	—
10	Goniec	I–III	—	podstawowe	—

Załącznik nr 4

SZCZEGÓŁOWE ZASADY PRZYZNAWANIA DODATKÓW 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 Centrum Badania Opinii Społecznej 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.

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.

Załącznik nr 5

SZCZEGÓŁOWE ZASADY USTALANIA STOPNIA 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 zwiłknienia tkanki płucnej, z zastrzeżeniem ust. 4,
- 2) w warunkach narażenia na działanie substancji toksycznych nie kumulujących się w organizmie, z zastrzeżeniem ust. 4,
- 3) w pomieszczeniach zamkniętych, w których ze względów technologicznych utrzymuje się stale temperatura efektywna powyżej 25°C lub poniżej 10°C,
- 4) w warunkach narażenia na promieniowanie ultrafioletowe (np. spawanie, stosowanie lamp w celach bakteriobójczych),
- 5) w mokrym środowisku o względnej wilgotności powietrza przekraczającej 80%, w błocie lub bezpośrednim kontakcie z wodą,
- 6) przy obsłudze elektronicznych monitorów ekranowych,
- 7) w pomieszczeniach, w których konieczne jest stałe stosowanie sztucznego oświetlenia.

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

- 1) narażenia na działanie pyłów wywołujących zwiłknienie tkanki płucnej, z zastrzeżeniem ust. 4,
- 2) narażenia na działanie substancji toksycznych kumulujących się w organizmie, z zastrzeżeniem ust. 4,
- 3) obniżonego lub podwyższonego ciśnienia wynikającego z procesu technologicznego (np. w keso-nach, komorach ciśnieniowych),

4) narażenia na szkodliwe działanie miejscowej wibracji (np. używanie ręcznych narzędzi pneumatycznych), z zastrzeżeniem ust. 4,

5) narażenia na hałas, z zastrzeżeniem ust. 4,

6) w warunkach nadmiernego obciążenia wysiłkiem fizycznym co najmniej 2000 kcal dla mężczyzn i 1200 kcal dla kobiet lub wymagające wymuszonej pozycji ciała.

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

- 1) w warunkach narażenia na działanie benzydyny, alfa- i beta-naftyloaminy, chlorku winylu, azbestu oraz innych czynników o analogicznym jak te substancje działaniu, jeżeli zostanie to uznane przez instytut medycyny pracy,
- 2) w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące,
- 3) w kontakcie (styczności) z materiałem zakaźnym lub chorymi zakaźnie ludźmi lub zwierzętami,
- 4) w kontakcie z ludźmi chorymi psychicznie lub znacznie upośledzonymi umysłowo,
- 5) w warunkach narażenia na działanie pól elektromagnetycznych wysokiej częstotliwości w zakresie od 0,1 do 300 000 MHz w strefie zagrożenia,
- 6) pod ziemią.

4. Prace określone w ust. 1 pkt 1 i 2 oraz ust. 2 pkt 1, 2, 4 i 5 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 higieniczno-sanitarne.

5. Pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia dokonywane są przez laboratoria Państwowej Inspekcji Sanitarnej oraz inne laboratoria upoważnione przez właściwych terenowo państwowych wojewódzkich inspektorów sanitarnych.

6. Pracownicy wykonującym prace w warunkach o różnym stopniu szkodliwości lub uciążliwości

przysługuje jeden dodatek, według najwyższego stopnia szkodliwości lub uciążliwości.

7. Centrum Badania Opinii Społecznej prowadzi ewidencję stanowisk pracy, na których zatrudnionym pracownikom przyznane zostały dodatki, oraz czasu ich pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych.