

2) w § 2 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Sposób obliczania przeciętnej liczby zatrudnionych, ustalony w ust. 1, stosuje się również w przypadku, gdy zakład pracy działał w okresie krótszym niż jeden rok kalendarzowy.”;

3) § 4 otrzymuje brzmienie:

„§ 4. Za pracowników zatrudnionych w szczególnie uciążliwych warunkach pracy, w rozumieniu art. 5 ust. 3 ustawy, uważa się pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy określonych na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego oraz wzrostu emerytur i rent inwalidzkich dla

pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. Nr 8, poz. 43, z 1985 r. Nr 7, poz. 21, z 1991 r. Nr 39, poz. 167 i z 1992 r. Nr 102, poz. 520), wykonujących prace wymienione w załączniku do tego rozporządzenia w wykazie A i B.”

§ 2. Podstawę naliczania odpisu, o którym mowa w § 1 pkt 1 niniejszego rozporządzenia, za rok 1994 stanowi liczba członków spółdzielni w dniu 31 grudnia 1994 r.

§ 3. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 stycznia 1995 r.

Minister Pracy i Polityki Socjalnej: *L. Miller*

95

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ

z dnia 14 lutego 1995 r.

w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru i obliczania zasiłków z ubezpieczenia społecznego.

Na podstawie art. 13, art. 27 ust. 3, art. 34 ust. 6 oraz art. 39 ust. 3 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 1983 r. Nr 30, poz. 143, z 1985 r. Nr 4, poz. 15, z 1986 r. Nr 42, poz. 202, z 1989 r. Nr 4, poz. 21 i Nr 35, poz. 192, z 1991 r. Nr 104, poz. 450, Nr 106, poz. 457 i Nr 110, poz. 474 oraz z 1995 r. Nr 16, poz. 77) zarządza się, co następuje:

§ 1. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie wypłacone pracownikowi w zakładzie pracy, w którym przysługuje zasiłek chorobowy.

§ 2. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi, z uwzględnieniem § 3—8, przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone pracownikowi za okres:

- 1) 6 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy,
- 2) 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, gdy wynagrodzenie ulega znacznemu wahaniu ze względu na charakter pracy lub zasady wynagradzania.

§ 3. 1. Za wynagrodzenie ulegające znacznemu wahaniu ze względu na charakter pracy lub zasady wynagradzania uważa się wynagrodzenie pracowników zatrudnionych:

- 1) w charakterze rybaków w przedsiębiorstwach rybołówstwa morskiego i śródlądowego,
- 2) na statkach żeglugi przybrzeżnej oraz na kutrach indywidualnego rybołówstwa morskiego,
- 3) w charakterze personelu pływającego żeglugi śródlądowej oraz personelu latającego i pokładowego linii lotniczych,
- 4) w kółkach rolniczych i spółdzielniach kółek rolniczych,
- 5) w gospodarstwach rolnych i wynagradzanych według systemu godzinowego lub akordowego,
- 6) w charakterze akwizytorów,
- 7) w charakterze komorników sądowych,

8) w charakterze pośredników ubezpieczeniowych,

9) w charakterze dziennikarzy wynagradzanych według układu zbiorowego pracy dziennikarzy,

10) w charakterze realizatorów programów radiowych i telewizyjnych lub w charakterze pracowników artystycznych oraz organizatorów i realizatorów imprez artystycznych,

11) w biurach i pracowniach projektowych oraz w przedsiębiorstwach geodezyjno-kartograficznych,

12) w Przedsiębiorstwie Wagonów Sypialnych i Restauracji „Wars” i wynagradzanych w systemie prowizyjnym i czasowo-prowizyjnym, obsługujących:

- a) wagony sypialne i z miejscami do leżenia,
- b) bary i bufety wagonowe oraz wagony restauracyjne,
- c) bary i bufety oraz restauracje dworcowe.

2. Minister Pracy i Polityki Socjalnej na wniosek kierownika zakładu pracy może wyrazić zgodę na ustalanie podstawy wymiaru zasiłków z okresu 12 miesięcy dla pracowników tego zakładu pracy w innych przypadkach niż wymienione w ust. 1, jeżeli wynagrodzenie tych pracowników ulega znacznemu wahaniu ze względu na charakter pracy lub zasady wynagradzania.

§ 4. 1. Jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem okresów, o których mowa w § 2, podstawę wymiaru zasiłku stanowi:

- 1) przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za pełne miesiące kalendarzowe zatrudnienia albo
- 2) wynagrodzenie, które by pracownik osiągnął, gdyby pracował pełny miesiąc kalendarzowy, jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem pierwszego kalendarzowego miesiąca zatrudnienia.

2. W wypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 2, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi:

- 1) wynagrodzenie miesięczne określone w umowie o pracę lub w innym akcie, na podstawie którego powstał stosunek pracy, jeżeli wynagrodzenie przysługuje w stałej miesięcznej wysokości,

- 2) wynagrodzenie miesięczne obliczone przez podzielenie wynagrodzenia osiągniętego za przepracowane dni robocze przez liczbę dni przepracowanych i pomnożenie przez liczbę dni, które pracownik był obowiązany przepracować w tym miesiącu, jeżeli przepracował choćby jeden dzień, albo
- 3) kwota zmiennych składników wynagrodzenia w przeciętnej miesięcznej wysokości, wypłacona pracownikom zatrudnionym na takim samym lub podobnym stanowisku w zakładzie pracy, w którym przysługuje zasiłek chorobowy, jeżeli pracownik nie osiągnął żadnego wynagrodzenia.

§ 5. Do okresów, o których mowa w art. 12 ust. 3 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, wlicza się okresy zatrudnienia w poprzednich zakładach pracy, jeżeli między tymi okresami nie było przerw, chyba że przerwa przypadała na dni ustawowo wolne od pracy.

§ 6. 1. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie stanowiące podstawę wymiaru zasiłku chorobowego ustala się przez podzielenie wynagrodzeń osiągniętych przez pracownika w okresie 6 lub 12 miesięcy zatrudnienia przez liczbę miesięcy, w których pracownik wynagrodzenia te osiągnął.

2. Jeżeli w okresie, o którym mowa w ust. 1, pracownik nie osiągnął wynagrodzenia z powodu nieprzepracowania części miesiąca z przyczyn usprawiedliwionych, przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego:

- 1) wyłącza się wynagrodzenie za miesiące, w których pracownik przepracował mniej niż połowę obowiązującego go w danym miesiącu czasu pracy,
- 2) przyjmuje się — po uzupełnieniu w myśl § 4 ust. 1 pkt 2 — wynagrodzenie z miesięcy, w których pracownik przepracował co najmniej połowę obowiązującego go w danym miesiącu czasu pracy.

3. Jeżeli w okresie, o którym mowa w ust. 1, pracownik w każdym miesiącu przepracował mniej niż połowę obowiązującego go czasu pracy z przyczyn usprawiedliwionych, przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego stosuje się odpowiednio przepis § 4 ust. 1 pkt 2.

§ 7. W razie zmiany umowy o pracę lub innego aktu, na podstawie którego powstał stosunek pracy, w tym samym zakładzie pracy, polegającej na zmianie wymiaru czasu pracy, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie ustalone dla nowego wymiaru czasu pracy, nawet gdy prawo do zasiłku powstało w miesiącu, w którym nastąpiła zmiana wymiaru czasu pracy.

§ 8. Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego z tytułu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od kwoty najniższego wynagrodzenia pracowników, ogłoszonego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej na podstawie odrębnych przepisów.

§ 9. 1. Premie miesięczne i inne składniki wynagrodzenia wlicza się do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego w kwocie wypłaconej pracownikowi za miesiąc kalendarzowy, z którego wynagrodzenie przyjmuje się do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

2. Premie kwartalne wlicza się do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia przyjmowanego do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego w wysokości stanowiącej 1/6 premii, wypłaconych pracownikowi za dwa kwartały poprzedzające miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.

3. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio do premii za okresy dłuższe niż kwartał oraz do innych składników wynagrodzenia wypłacanych za okresy dłuższe niż jeden miesiąc.

4. Jeżeli składniki wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1—3, nie zostały wypłacone do czasu ostatecznego sporządzenia listy wypłat zasiłków chorobowych, do podstawy wymiaru zasiłku przyjmuje się składniki wypłacone za poprzedni okres.

§ 10. 1. Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, do których pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania zasiłku w myśl postanowień układów zbiorowych pracy lub przepisów o wynagrodzeniu.

2. Składników wynagrodzenia przysługujących w myśl umowy o pracę lub innego aktu, na podstawie którego powstał stosunek pracy, tylko do określonego terminu nie uwzględnia się przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego należnego za okres przypadający po tym terminie.

§ 11. Jeżeli w okresie, z którego wynagrodzenie przyjmuje się do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, pracownik pobierał wynagrodzenie w zmniejszonej wysokości w związku z odbywaniem ćwiczeń wojskowych albo pobytem w areszcie tymczasowym, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie w pełnej wysokości.

§ 12. 1. Jeżeli bezpośrednio przed powstaniem niezdolności do pracy pracownik przez cały okres, o którym mowa w § 2:

- 1) korzystał z urlopu wychowawczego lub z urlopu bezpłatnego,
 - 2) odbywał rehabilitację, podczas której pobierał zasiłek wyrównawczy,
 - 3) odbywał czynną służbę wojskową lub spełniał zastępczo obowiązki tej służby,
- podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie ustalone zgodnie z § 4 ust. 2 pkt 1 i 3.

2. Jeżeli pracownik, o którym mowa w ust. 1, po powrocie do pracy otrzymał wynagrodzenie choćby za jeden dzień, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie ustalone zgodnie z § 4 ust. 2 pkt 1 i 2.

§ 13. Jeżeli bezpośrednio przed powstaniem niezdolności do pracy pracownik wykonywał zatrudnienie za granicą, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego wypłacanego w kraju stanowi wynagrodzenie, od którego ustalono składkę na ubezpieczenie społeczne w kraju.

§ 14. W razie ponownego powstania prawa do zasiłku chorobowego w czasie zatrudnienia w tym samym zakładzie pracy, zasiłek chorobowy oblicza się na nowo, jeżeli przerwa między okresami pobierania zasiłku trwała co najmniej:

- 1) jeden miesiąc kalendarzowy, gdy podstawę wymiaru zasiłku stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres 6 miesięcy,
- 2) trzy miesiące kalendarzowe, gdy podstawę wymiaru zasiłku stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres 12 miesięcy.

§ 15. W razie równoczesnego zatrudnienia w dwóch lub więcej zakładach pracy, zasiłek chorobowy oblicza się oddzielnie z tytułu zatrudnienia w każdym z tych zakładów.

§ 16. Ilekroć przy ustalaniu prawa do zasiłku chorobowego lub jego wysokości okres jest oznaczony w miesiącach, za miesiąc uważa się 30 dni.

§ 17. Końcówkę stawki zasiłku chorobowego przysługującego za 1 dzień zaokrągla się do 10 groszy w górę, jeżeli końcówka wynosi co najmniej 5 groszy, bądź w dół, jeżeli końcówka jest mniejsza niż 5 groszy.

§ 18. Przepisy § 1—17 stosuje się odpowiednio do

zasiłku wyrównawczego, macierzyńskiego, opiekuńczego i świadczenia rehabilitacyjnego.

§ 19. W zakładach pracy, które uzyskały do dnia wejścia w życie rozporządzenia zgodę na ustalenie podstawy wymiaru zasiłków z okresu 12 miesięcy, podstawę wymiaru zasiłków ustala się nadal z tego okresu.

§ 20. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 marca 1995 r.

Minister Pracy i Polityki Socjalnej: *L. Miller*

96

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ

z dnia 15 lutego 1995 r.

zmieniające rozporządzenie w sprawie wysokości równoważników pieniężnych za wyżywienie i ubranie oraz świadczenia pieniężnego wypłacanego poborowym odbywającym służbę zastępczą.

Na podstawie art. 193 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 1992 r. Nr 4, poz. 16, Nr 40, poz. 174 i Nr 54, poz. 254 oraz z 1994 r. Nr 43, poz. 165) zarządza się, co następuje:

§ 1. W rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 20 marca 1992 r. w sprawie wysokości równoważników pieniężnych za wyżywienie i ubranie oraz świadczenia pieniężnego wypłacanego poborowym odbywającym służbę zastępczą (Dz. U. Nr 31, poz. 133, Nr 52, poz. 241, Nr 62, poz. 308, Nr 78, poz. 399 i Nr 100, poz. 504, z 1993 r. Nr 59, poz. 277, Nr 83, poz. 391 i Nr 99, poz. 453 oraz z 1994 r. Nr 12,

poz. 45, Nr 33, poz. 124, Nr 88, poz. 411, Nr 99, poz. 481, Nr 138, poz. 738 i Nr 140, poz. 795) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w § 1 w ust. 1 wyrazy „4,40 zł” zastępuje się wyrazami „4,44 zł”;
- 2) w § 3 w ust. 1 wyrazy „38 zł” zastępuje się wyrazami „42 zł”.

§ 2. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 stycznia 1995 r.

Minister Pracy i Polityki Socjalnej: *L. Miller*

97

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA ROLNICTWA I GOSPODARKI ŻYWNOŚCIOWEJ

z dnia 14 lutego 1995 r.

w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze i konserwacji amoniakalnych instalacji chłodniczych.

Na podstawie art. 208 § 2 Kodeksu pracy zarządza się, co następuje:

§ 1. Rozporządzenie określa warunki bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników zatrudnionych przy obsłudze i konserwacji amoniakalnych instalacji chłodniczych w zakładach przetwórstwa rolno-spożywczego i w chłodniach składowych.

§ 2. Pracownicy zatrudnieni przy obsłudze i konserwacji amoniakalnych instalacji chłodniczych powinni być zapoznani:

- 1) ze schematem instalacji chłodniczej oraz usytuowaniem głównych zaworów odcinających,
- 2) z zasadami ratownictwa chemicznego i sposobami postępowania w razie awarii amoniakalnej instalacji chłodniczej (niekontrolowanego wycieku amoniaku),

- 3) z zasadami udzielania pierwszej pomocy przedlekarskiej, ze szczególnym uwzględnieniem poparzenia lub zatrucia amoniakiem,
- 4) z instrukcją obsługi technicznej urządzeń chłodniczych.

§ 3. Na terenie zakładu pracy w dobrze widocznym miejscu powinien być zainstalowany wiatrowskaz.

§ 4. Zawory odcinające w amoniakalnej instalacji chłodniczej powinny być oznakowane w sposób widoczny i trwały.

§ 5. W komorach chłodzonych, w których utrzymywana jest temperatura powietrza poniżej 5°C (278 K), powinna być zainstalowana instalacja sygnalizacyjna „człowiek w komorze”, jeżeli drzwi wyjściowe do tych komór nie są wyposażone w zamki umożliwiające otwarcie drzwi od wewnątrz.