



# DZIENNIK USTAW RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Warszawa, dnia 31 lipca 1996 r.

Nr 92

## TREŚĆ:

Poz.:

### ROZPORZĄDZENIA:

- |     |   |   |      |
|-----|---|---|------|
| 415 | — | Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 12 lipca 1996 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników Polskiego Centrum Badań i Certyfikacji  | 1985 |
| 416 | — | Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 12 lipca 1996 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników Biura Polskiego Komitetu Normalizacyjnego   | 1990 |
| 417 | — | Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 17 lipca 1996 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników jednostek organizacyjnych Polskiej Akademii Nauk   | 1995 |
| 418 | — | Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 18 lipca 1996 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie legitymacji służbowej i innych dokumentów strażaków Państwowej Straży Pożarnej   | 1998 |
| 419 | — | Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 18 lipca 1996 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie równoważników pieniężnych przysługujących strażakom Państwowej Straży Pożarnej za brak lokalu mieszkalnego oraz za remont zajmowanego lokalu | 1998 |
| 420 | — | Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 27 czerwca 1996 r. w sprawie książeczek usług medycznych  | 1999 |

## 415

### ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ

z dnia 12 lipca 1996 r.

#### w sprawie zasad wynagradzania pracowników Polskiego Centrum Badań i Certyfikacji.

Na podstawie art. 10 ust. 2 ustawy z dnia 3 kwietnia 1993 r. o badaniach i certyfikacji (Dz. U. Nr 55, poz. 250 i z 1994 r. Nr 27, poz. 96) zarządza się, co następuje:

§ 1. Przepisy rozporządzenia stosuje się do pracowników zatrudnionych w Polskim Centrum Badań i Certyfikacji, zwanych dalej „pracownikami”.

§ 2. Ilekroć w rozporządzeniu jest mowa o „najniższym wynagrodzeniu”, rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w pierwszej kategorii zaszerogowania, 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) tabelę stanowisk, zaszerogowań i wymagań kwalifikacyjnych pracowników, stanowiącą załącznik nr 3 do rozporządzenia.

§ 5. Dyrektor Polskiego Centrum Badań i Certyfikacji 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. Pracownikowi przysługuje dodatek za wyслугę 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 Polskim Centrum Badań i Certyfikacji 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.

§ 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 przyznawania dodatku oraz wykaz prac uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, 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 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 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 Polskim Centrum Badań i Certyfikacji 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 Polskim Centrum Badań i Certyfikacji 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% planowanych środków na wynagrodzenia osobowe.

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

§ 13. 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 premiowania, ustalany przez Dyrektora Polskiego Centrum Badań i Certyfikacji.

§ 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 Polskiego Centrum Badań i Certyfikacji, 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 Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 16 grudnia 1993 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników Polskiego Centrum Ba-

dań i Certyfikacji (Monitor Polski Nr 68, poz. 604, z 1994 r. Nr 12, poz. 98 i Nr 58, poz. 499 oraz z 1995 r. Nr 4, poz. 61, Nr 36, poz. 431 i Nr 54, poz. 595).

§ 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. 415)

**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

TABELA STANOWISK, ZASZEREGOWAŃ I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH  
PRACOWNIKÓW POLSKIEGO CENTRUM BADAŃ I CERTYFIKACJI

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszerego- wania	Stawka dodatku funkcyj- nego do	Wymagane kwalifikacje	
				wykształ- cenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1	Dyrektor do spraw ..., główny księgowy	XIX-XXI	10	wyższe	7
2	Doradca dyrektora, kierownik oddziału, zastępca głównego księgowego	XVIII-XIX	9	wyższe	7
3	Kierownik zespołu, laboratorium	XVI-XVII	7	wyższe	7
4	Kierownik działu, główny specjalista	XV-XVI	6	wyższe	7
	radca prawny			według odrębnych przepisów	
5	Starszy specjalista, starszy rewident	XIII-XV	—	wyższe	6
6	Specjalista, rewident, starszy laborant	XII-XIV	—	wyższe	4
7	Starszy inspektor	XI-XIII	—	wyższe	4
8	Inspektor, starszy technik, starszy księgowy, laborant	IX-XII	—	średnie	4
9	Księgowy, technik, sekretarka, starszy referent	VIII-XI	—	średnie	2
10	Referent, maszynistka, telefonistka	VII-VIII	—	średnie	—
11	Rzemieślnik, konserwator	VIII-IX	—	zasadnicze	—
12	Kierowca autobusu	X-XI	—	według odrębnych przepisów	
	kierowca samochodu ciężarowego	IX-X			
	kierowca samochodu osobowego	VII-VIII			
13	Robotnik gospodarczy	V-VII	—	podstawowe	—
14	Portier, dozorca, woźny	III-V	—	podstawowe	—
15	Sprzątaczką, goniec	I-IV	—	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 Dyrektor Polskiego Centrum Badań i Certyfikacji 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.

Załącznik nr 5

**SZCZEGÓŁOWE ZASADY  
PRYZNAWANIA DODATKU ZA PRACĘ WYKONYWANĄ W WARUNKACH UCIAŹLIWYCH  
LUB SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA ORAZ WYKAZ PRAC UCIAŹLIWYCH 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 (stojącej),
- 2) w warunkach narażenia na działanie substancji toksycznych kumulujących się w organizmie.

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 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 natężenie czynnika szkodliwego dla zdrowia.

5. Podstawę przyznawania 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.

**416**

**ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ**

z dnia 12 lipca 1996 r.

**w sprawie zasad wynagradzania pracowników Biura Polskiego Komitetu Normalizacyjnego.**

Na podstawie art. 15 ust. 3 ustawy z dnia 3 kwietnia 1993 r. o normalizacji (Dz. U. Nr 55, poz. 251 i z 1995 r. Nr 95, poz. 471) zarządza się, co następuje:

§ 1. Przepisy rozporządzenia stosuje się do pracowników zatrudnionych w Biurze Polskiego Komitetu Normalizacyjnego, zwanych dalej „pracownikami”.

§ 2. Ilekroć w rozporządzeniu jest mowa o „najniższym wynagrodzeniu”, rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w pierwszej kategorii zaszerogowania, 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) tabelę stanowisk, zaszerogowań i wymagań kwalifikacyjnych pracowników, stanowiącą załącznik nr 3 do rozporządzenia.

§ 5. Prezes Polskiego Komitetu Normalizacyjnego 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.