

430

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ

z dnia 11 lipca 1996 r.

w sprawie zasad wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla niektórych pracowników cywilnych więziennictwa.

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

§ 1. Rozporządzenie stosuje się do pracowników cywilnych jednostek organizacyjnych więziennictwa, zatrudnionych na stanowiskach: radcy prawnego, wychowawcy, psychologa oraz palacza centralnego ogrzewania, zwanych dalej „pracownikami”.

§ 2. 1. Ustala się tabelę stanowisk, stawek wynagrodzenia zasadniczego i wymagań kwalifikacyjnych pracowników, stanowiącą załącznik nr 1 do rozporządzenia.

2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

3. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oblicza się przez podzielenie wynagrodzenia zasadniczego, wynikającego z osobistego zaszerogowania pracownika, określonego stawką miesięczną za pełny wymiar czasu pracy, przez:

- 1) 178 — dla pracowników, których tygodniowy wymiar czasu pracy wynosi średnio 42 godziny,
- 2) 170 — dla pracowników, których tygodniowy wymiar czasu pracy wynosi średnio 40 godzin.

§ 3. 1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

2. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia.

3. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się także inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

4. W przypadku dodatkowego zatrudnienia pracownika prawo do dodatku za wysługę lat ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu zatrudnienia dodatkowego nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

5. Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie. Dodatek

ten przysługuje również 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 wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

6. Dodatek za wysługę lat jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:

- 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
- 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

§ 4. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku wymienionym w załączniku nr 1 pod lp. 2–5 przysługuje dodatek specjalny za pracę w bezpośrednim kontakcie ze skazanymi — w wysokości 50% wynagrodzenia zasadniczego.

§ 5. 1. Pracownikowi przysługuje dodatek za każdą godzinę pracy wykonywanej w warunkach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia w wysokości:

- 1) przy pierwszym stopniu szkodliwości lub uciążliwości — do 5%,
- 2) przy drugim stopniu szkodliwości lub uciążliwości — do 10%,
- 3) przy trzecim stopniu szkodliwości lub uciążliwości — do 15%

minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego przewidzianej na stanowisku palacza centralnego ogrzewania.

2. Szczegółowe zasady przyznawania dodatku za prace wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych oraz wykaz tych prac określa załącznik nr 2 do rozporządzenia.

§ 6. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej w wysokości 3% planowanych środków na wynagrodzenia osobowe.

§ 7. 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 wynikającego z osobistego zaszczerowania.

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

§ 8. 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 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, 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 pracownikowi upływa okres uprawniający go 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 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 nabył w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

12. Pracownikowi, który przed dniem 1 lipca 1996 r. 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 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.

§ 9. 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 pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat,
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia — po 15 latach pracy,
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia — po 20 i więcej latach pracy.

Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

2. Okresy pracy i inne okresy uprawniające do odprawy ustala się według zasad obowiązujących przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za wyслугę lat.

3. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 10. Traci moc zarządzenie nr 1 Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 3 stycznia 1991 r. w sprawie zasad wynagradzania niektórych pracowników cywilnych więziennictwa, zmienione zarządzeniami: nr 19 z dnia 27 marca 1991 r., nr 41 z dnia 24 lipca 1992 r., nr 41 z dnia 3 czerwca 1993 r., nr 19 z dnia 5 lutego 1994 r., nr 44 z dnia 31 maja 1994 r., nr 80 z dnia 19 października 1994 r., nr 7 z dnia 17 stycznia 1995 r., nr 75

z dnia 30 czerwca 1995 r. oraz nr 142 z dnia 30 października 1995 r.

§ 11. 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 11 lipca 1996 r. (poz. 430)

Załącznik nr 1

TABELA STANOWISK, STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH PRACOWNIKÓW

Lp.	Stanowisko	Miesięczna kwota w złotych	Wymagane kwalifikacje	
			wykształcenie	liczba lat pracy
1	Starszy radca prawny Radca prawny	860—1 200	według odrębnych przepisów	
2	Starszy wychowawca Starszy psycholog	640—790	wyższe wyższe psychologiczne	6 6
3	Wychowawca Psycholog	570—730	wyższe wyższe psychologiczne	3 3
4	Młodszy wychowawca	515—650	wyższe	—
5	Palacz centralnego ogrzewania	320—530	podstawowe i kurs dla palaczy	—

Załącznik nr 2

SZCZEGÓLWE ZASADY PRYZNAWANIA DODATKU ZA PRACE WYKONYWANE W WARUNKACH SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA LUB UCIAŹLIWYCH ORAZ WYKAZ TYCH PRAC

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

- 1) w warunkach narażenia na działanie pyłów nie wywołujących zwtóknienia tkanki płucnej,
- 2) w warunkach narażenia na działanie substancji toksycznych nie kumulujących się w organizmie,
- 3) w pomieszczeniach zamkniętych, w których ze względów technologicznych utrzymuje się stale temperatura powyżej 25°C lub poniżej 10°C,
- 4) w pomieszczeniach, w których konieczne jest stałe stosowanie sztucznego oświetlenia,
- 5) przy obsłudze elektronicznych monitorów ekranowych.

2. Do drugiego stopnia szkodliwości lub uciążliwości zalicza się prace wykonywane:

- 1) w warunkach narażenia na działanie pyłów wywołujących zwtóknienie tkanki płucnej,
- 2) w warunkach narażenia na działanie substancji toksycznych kumulujących się w organizmie,
- 3) w warunkach natężenia hałasu przekraczającego dopuszczalne normy.

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

- 1) w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące,
- 2) w warunkach narażenia na działanie pól elektromagnetycznych wysokiej częstotliwości w zakresie od 0,1 do 300 000 MHz w strefie zagrożenia,
- 3) w kontakcie z osadzonymi chorymi psychicznie lub znacznie upośledzonymi umysłowo,

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, je-
żeli w środowisku pracy przekroczone są najwyższe do-
puszczalne stężenia i natężenia czynników szkodliwych
dla zdrowia, określone w odrębnych przepisach, lub in-
ne obowiązujące normy higienicznosanitarne.

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

6. Pracownikowi wykonującemu w danym miesią-
cu 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 pracow-
ników zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych
Ochotniczych Hufców Pracy (OHP), zwanych dalej
„pracownikami”.

§ 2. Ilekroć w rozporządzeniu jest mowa o „najniż-
szym wynagrodzeniu”, rozumie się przez to najniższe
wynagrodzenie zasadnicze w pierwszej kategorii za-
szeregowania, określone w tabeli miesięcznych stawek
wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącej załącznik
nr 1 do rozporządzenia.

§ 3. Ustala się:

- 1) tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadni-
czego, stanowiącą załącznik nr 1 do rozporządzenia,
- 2) tabelę stawek dodatku funkcyjnego, stanowiącą za-
łącznik nr 2 do rozporządzenia,
- 3) tabele stanowisk, szeregowań i wymagań kwali-
fikacyjnych pracowników, stanowiące załącznik
nr 3 do rozporządzenia.

§ 4. 1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku
związanym z kierowaniem zespołem przysługuje do-
datek 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 przewidu-
je 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 wy-
miaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 6. 1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wystu-
gę lat w wysokości wynoszącej po 5 latach pracy 5%
miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek
ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osią-
gnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadnicze-
go po 20 i więcej latach pracy.

2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za
wystugę lat wlicza się okresy poprzedniego zatrudnie-
nia, 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 okre-
su pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

4. W wypadku gdy praca w jednostce organizacyj-
nej OHP stanowi dodatkowe zatrudnienie, prawo do
dodatku za wystugę lat ustala się odrębnie dla każde-
go stosunku pracy. Do okresu dodatkowego zatrudnie-
nia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia pod-
stawowego.

5. Dodatek za wystugę lat przysługuje pracowniko-
wi 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 człon-
kiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego ty-
tułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia spo-
łecznego.

6. Dodatek za wystugę lat jest wypłacany w termi-
nie wypłaty wynagrodzenia: