

**240****ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ**

z dnia 7 marca 2001 r.

**w sprawie zasad wynagradzania pracowników Polskiego Centrum Akredytacji.**

Na podstawie art. 15 ust. 8 ustawy z dnia 28 kwietnia 2000 r. o systemie oceny zgodności, akredytacji oraz zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 43, poz. 489) zarządza się, co następuje:

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

§ 2. 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) tabelę stanowisk, zaszeregowania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników, stanowiącą załącznik nr 3 do rozporządzenia.

§ 3. Ilekroć w rozporządzeniu jest mowa o najniższym wynagrodzeniu zasadniczym, rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania, określone w tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącej załącznik nr 1 do rozporządzenia.

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

§ 5. Dyrektor Polskiego Centrum Akredytacji może w uzasadnionych wypadkach skrócić pracownikowi okres pracy zawodowej wymagany na danym stanowisku, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany okres pracy zawodowej określają odrębne przepisy.

§ 6. 1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem oraz radcy prawnemu przysługuje dodatek funkcyjny.

2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, przysługuje również pracownikom zatrudnionym na stanowiskach niezwiązanych z kierowaniem zespołem, dla których w załączniku nr 3 do rozporządzenia przewiduje się dodatek funkcyjny, z tym że maksymalna stawka tego dodatku przewidziana dla danego stanowiska jest niższa o jedną stawkę.

§ 7. 1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wysługę lat, zwany dalej „dodatkiem”, 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 wlicza się zakończone okresy poprzedniego zatrudnienia, a także inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

3. W przypadku gdy praca w Polskim Centrum Akredytacji stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

4. Dodatek 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.

5. Dodatek jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:

- 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego 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 przysługuje nagroda jubileuszowa, zwana dalej „nagrodą”, 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 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 jednoczesnego 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 w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody bądź w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody.

5. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.

6. Nagrodę wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.

7. Podstawę obliczenia nagrody 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 zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.

8. Podstawę wyliczenia nagrody stanowi, odpowiedni do przepracowanego okresu, procent sumy miesięcznego wynagrodzenia obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

9. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

10. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę — najwyższą.

11. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 10, ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczonymi do tego okresu, 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.

12. Przepisy ust. 10 i 11 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 pracow-

nik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

§ 9. 1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy 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. Podstawę wyliczenia odprawy stanowi, odpowiedni do przepracowanego okresu, procent sumy miesięcznego wynagrodzenia obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

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

§ 10. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej w wysokości do 3% planowanych środków na wynagrodzenia osobowe, pozostający w dyspozycji pracodawcy.

§ 11. 1. W ramach posiadanych 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. Godzinową stawkę:

- 1) wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką miesięczną, oraz
- 2) wynikającą z najniższego wynagrodzenia, o którym mowa w § 3,

ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

§ 13. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, nie niższej jednak niż 20% godzinowej stawki wynikającej

z najniższego wynagrodzenia za pracę określonego w odrębnych przepisach.

§ 14. 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.

§ 15. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 stycznia 2001 r.

Minister Pracy i Polityki Społecznej: w z. *E. Lewicka*

Załączniki do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 marca 2001 r. (poz. 240)

**Załącznik nr 1**

**Tabela**  
**miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego**

<b>Kategoria zaszeregowania</b>	<b>Kwota w złotych</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
I	710 - 830
II	720 - 860
III	730 - 910
IV	740 - 970
V	750 - 1.030
VI	760 - 1.100
VII	770 - 1.170
VIII	780 - 1.250
IX	800 - 1.330
X	820 - 1.410
XI	840 - 1.500
XII	870 - 1.600
XIII	900 - 1.720
XIV	940 - 1.860
XV	980 - 2.000
XVI	1.020 - 2.200
XVII	1.060 - 2.400
XVIII	1.100 - 2.600
XIX	1.150 - 2.800
XX	1.230 - 3.100
XXI	1.320 - 3.500

**Tabela**  
**stawek dodatku funkcyjnego**

<b>Stawka dodatku funkcyjnego</b>	<b>Procent najniższego wynagrodzenia zasadniczego</b>
1	do 35
2	do 50
3	do 65
4	do 80
5	do 95
6	do 110
7	do 125
8	do 150
9	do 175
10	do 200

**Tabela**  
**stanowisk, zaszeregowania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników**  
**Polskiego Centrum Akredytacji**

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego do	Wymagane kwalifikacje	
				wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1	Zastępca dyrektora, główny księgowy	XIX - XXI	10	wyższe	7
2	Zastępca głównego księgowego	XVIII - XIX	9	wyższe	7
3	Kierownik biura, działu	XVI - XVII	7	wyższe	7
4	Kierownik zespołu, główny specjalista	XV - XVI	6	wyższe	5
	radca prawny			według odrębnych przepisów	
5	Starszy specjalista	XIII - XV	-	wyższe	6
6	Specjalista	XII - XIV	-	wyższe	4
7	Starszy inspektor	XI - XIII	-	wyższe	4
8	Starszy księgowy, inspektor	IX - XII	-	średnie	4
9	Księgowy, sekretarka, starszy referent	VIII - XI	-	średnie	2
10	Referent, maszynistka, telefonistka	VII - VIII	-	średnie	-
11	Rzemieślnik, konserwator	VIII - IX	-	zasadnicze	-
12	Kierowca samochodu osobowego	VII - VIII	-	według odrębnych przepisów	
13	Portier	III - V	-	podstawowe	-
14	Sprzątaczką, goniec	I - IV	-	podstawowe	-