

**205****ROZPORZĄDZENIE MINISTRA GOSPODARKI, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ<sup>1)</sup>**

z dnia 5 lutego 2003 r.

**w sprawie ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników Polskiego Komitetu Normalizacyjnego**

Na podstawie art. 17 ust. 3 ustawy z dnia 12 września 2002 r. o normalizacji (Dz. U. Nr 169, poz. 1386) oraz art. 77<sup>3</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, Nr 106, poz. 668 i Nr 113, poz. 717, z 1999 r. Nr 99, poz. 1152, z 2000 r. Nr 19, poz. 239, Nr 43, poz. 489, Nr 107, poz. 1127

<sup>1)</sup> Minister Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej kieruje działem administracji rządowej — praca, na podstawie § 1 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 7 stycznia 2003 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej (Dz. U. Nr 1, poz. 5).

i Nr 120, poz. 1268, z 2001 r. Nr 11, poz. 84, Nr 28, poz. 301, Nr 52, poz. 538, Nr 99, poz. 1075, Nr 111, poz. 1194, Nr 123, poz. 1354, Nr 128, poz. 1405 i Nr 154, poz. 1805 oraz z 2002 r. Nr 74, poz. 676, Nr 135, poz. 1146, Nr 196, poz. 1660, Nr 199, poz. 1673 i Nr 200, poz. 1679) zarządza się, co następuje:

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

§ 2. Ustala się:

- 1) tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, która jest określona w załączniku nr 1 do rozporządzenia;
- 2) tabelę stawek dodatku funkcyjnego, która jest określona w załączniku nr 2 do rozporządzenia;
- 3) tabelę stanowisk, szeregowań i wymagań kwalifikacyjnych pracowników, która jest określona w załączniku nr 3 do rozporządzenia.

§ 3. Ilekroć w rozporządzeniu jest mowa o „najniższym wynagrodzeniu zasadniczym” — rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii szeregowania, określone w tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, o której mowa w § 2 pkt 1.

§ 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. Prezes Polskiego Komitetu Normalizacyjnego 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 tabeli, o której mowa w § 2 pkt 3, przewiduje się dodatek funkcyjny, z tym że maksymalna stawka tego dodatku przewidziana dla danego stanowiska nie może być wyższa od drugiej stawki tego dodatku.

§ 7. 1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wystugę 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. Jeżeli praca w Polskim Komitecie Normalizacyjnym 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 albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu 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 zatrudnionemu na stanowisku, na którym niezbędne jest posługiwanie się językiem obcym, przysługuje dodatek za znajomość języka obecnego w wysokości do:

- 1) 10% najniższego wynagrodzenia zasadniczego — za znajomość pierwszego języka obcego;
- 2) 15% najniższego wynagrodzenia zasadniczego — 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 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 w 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 albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody.

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

6. 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.

7. Podstawę wyliczenia nagrody stanowi, odpowiedni do przepracowanego okresu, procent sumy miesięcznego wynagrodzenia obliczonego zgodnie z przepisami obowiązującymi przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

8. 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.

9. 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.

10. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 9, ma okres zatrudnienia wraz z innymi okresami wliczanymi 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.

11. Przepisy ust. 9 i 10 mają odpowiednio zastosowanie, jeżeli:

- 1) w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia;
- 2) pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

§ 10. 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 przepisy obowiązujące przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za wystugę lat.

3. Podstawę wyliczenia odprawy stanowi, odpowiedni do przepracowanego okresu, procent sumy miesięcznego wynagrodzenia obliczonego zgodnie z przepisami obowiązującymi przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

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

§ 11. 1. 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.

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

§ 12. 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.

§ 13. Godzinową stawkę:

- 1) wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszerogowania 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.

§ 14. 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 od wynagrodzenia ustalonego na podstawie art. 137 § 2 Kodeksu pracy.

§ 15. 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 — jeżeli faktyczny czas pracy tego kierowcy w poszczególnych miesiącach nie ulega wahaniom i odpowiada liczbie godzin przyjętej do obliczenia wynagrodzenia.

§ 16. Przepisy rozporządzenia mają zastosowanie do wynagrodzeń i innych świadczeń należnych od dnia 1 stycznia 2003 r.

§ 17. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Minister Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej:

*J. Hausner*

Załączniki do rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 5 lutego 2003 r. (poz. 205)

**Załącznik nr 1**

**TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO**

Kategoria zaszeregowania	Kwota w złotych
1	2
I	730 — 860
II	740 — 890
III	750 — 950
IV	760 — 1 010
V	770 — 1 070
VI	780 — 1 140
VII	790 — 1 220
VIII	800 — 1 300
IX	820 — 1 380
X	840 — 1 460
XI	870 — 1 560
XII	900 — 1 660
XIII	930 — 1 780
XIV	960 — 1 930
XV	1 000 — 2 080
XVI	1 050 — 2 300
XVII	1 100 — 2 520
XVIII	1 150 — 2 770
XIX	1 200 — 3 020
XX	1 260 — 3 300
XXI	1 360 — 3 650

**Załącznik nr 2**

**TABELA STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO**

Stawka dodatku funkcyjnego	Procent najniższego wynagrodzenia zasadniczego
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, ZASZEREGOWAŃ I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH PRACOWNIKÓW  
POLSKIEGO KOMITETU NORMALIZACYJNEGO

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszerogowania	Stawka dodatku funkcyjnego do	Wymagane kwalifikacje	
				wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1	Dyrektor zespołu, ośrodka, wydziału, główny księgowy	XIX—XXI	10	wyższe	7
2	Wicedyrektor zespołu, ośrodka, wydziału, zastępca głównego księgowego	XVIII—XX	9	wyższe	7
3	Kierownik działu, punktu informacyjnego	XVII—XVIII	7	wyższe	7
4	Główny specjalista, kierownik sekcji	XVI—XVII	6	wyższe	7
	Radca prawny			według odrębnych przepisów	
	Audytor wewnętrzny				
5	Starszy specjalista	XIII—XV	—	wyższe	6
6	Specjalista	XII—XIV	—	wyższe	4
7	Starszy inspektor	XI—XIII	—	wyższe	4
8	Inspektor, starszy technik, starszy księgowy	IX—XII	—	średnie	2
9	Księgowy, technik, sekretarka, starszy referent	VIII—XI	—	średnie	2
10	Dyspozytor	IX—X	—	średnie	3
11	Intendent	VIII—IX	—	średnie	3
12	Maszynistka, archiwista, telefonistka	VII—VIII	—	średnie	—
13	Referent	VI—VIII	—	średnie	—
14	Kierowca samochodu dostawczego	IX—X	—	według odrębnych przepisów	
	Kierowca samochodu osobowego	VII—VIII			
15	Rzemieślnik (stolarz, hydraulik itp.), konserwator	VIII—IX	—	zasadnicze	—
16	Operator urządzeń powielających	VI—VIII	—	zasadnicze	—
17	Robotnik gospodarczy	V—VII	—	zasadnicze	—
18	Portier, dozorca, woźny	III—V	—	zasadnicze	—
19	Sprzątaczką, goniec	I—IV	—	zasadnicze	—

## 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 Prezes Polskiego Komitetu Normalizacyjnego w wysokości uzależnionej od stopnia wykorzystania znajomości języka obcego na stanowisku pracy.
3. Warunkiem przyznania dodatku jest posiadanie przez pracownika świadectwa potwierdzającego znajomość języka obcego:
  - 1) zaświadczenie potwierdzające złożenie z wynikiem pozytywnym egzaminu ze znajomości języka obcego przed państwową komisją egzaminacyjną;
  - 2) dyplom ukończenia wydziału filologii szkoły wyższej;
  - 3) uprawnienia tłumacza przysięgłego w zakresie danego języka obcego, przyznane na podstawie odrębnych przepisów;
  - 4) dyplom ukończenia wyższej uczelni lub szkoły średniej za granicą, w której językiem wykładowym był język obcy, za którego znajomość pracownik ma pobierać dodatek;
  - 5) następujące certyfikaty lub świadectwa potwierdzające znajomość języka obcego:
    - a) First Certificate in English (FCE), Certificate in Advanced English (CAE), Certificate of Proficiency in English (CPE), Business English Certificate 2 (BEC2), Business English Certificate (BEC3), Certificate in English for International Business and Trade (CEIBT) — certyfikaty wydawane przez University of Cambridge Local Examination Syndicate,
    - b) International English Language Testing System IELTS — powyżej 6 pkt — zaświadczenia wydawane przez University of Cambridge Local Examination Syndicate, the British Council i Education Australia,
    - c) Test of English as a Foreign Language (TOEFL) — co najmniej 500 pkt z testu, co najmniej 3,5 pkt z pracy pisemnej TWE i co najmniej 200 pkt z egzaminu ustnego TSE — wydawany przez Educational Testing Service, Princeton, USA,
    - d) Diplôme d'Études en Langue Française (DELFL), Diplôme Approfondi de Langue Française (DALF) — wydawane przez Ministerstwo Edukacji Narodowej Francji (Narodową Komisję ds. Egzaminów DELF i DALF),
    - e) Certificat d'accès au DALF organizowany przez Instytut Francuski,
    - f) Diplôme de Langue Française (DL), Diplôme Supérieur d'Études Françaises Modernes (DS), Diplôme des Hautes Études Françaises (DHEF) — wydawane przez Alliance Française,
    - g) Die Zentrale Mittelstufenprüfung (ZMP), Die Zentrale Oberstufenprüfung (ZOP), Das Kleine Deutsche Sprachdiplom (KDS), Das Grosse Deutsche Sprachdiplom (GDS) — egzaminy organizowane przez Goethe Institut,
    - h) Prüfung Wirtschaftsdeutsch International (PWD) — egzaminy organizowane przez Goethe Institut, Niemiecką Izbę Przemysłowo-Handlową i Instytut Carla Duisberga.
4. Dodatek przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie.
5. Dodatek przysługuje również za dni nieobecności w pracy z powodu choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
6. Dodatek przyznaje się od pierwszego dnia miesiąca następującego po przedłożeniu przez pracownika dokumentów potwierdzających znajomość języka obcego.
7. Dodatek przyznaje się na czas wykonywania pracy na stanowisku, o którym mowa w ust. 1.