

ZARZĄDZENIE MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ

z dnia 26 czerwca 1992 r.

w sprawie zasad wynagradzania pracowników jednostek sfery budżetowej działających w zakresie kultury fizycznej i turystyki przy urządach organów administracji państwowej i samorządowej.

Na podstawie art. 79 Kodeksu pracy zarządza się się, co następuje:

§ 1. 1. Przepisy zarządzenia stosuje się do pracowników:

- 1) jednostek sfery budżetowej działających w zakresie kultury fizycznej i turystyki przy urządach organów administracji państwowej, zatrudnionych w:
 - a) ośrodkach sportu i rekreacji,
 - b) ośrodkach informacji turystycznej,
- 2) jednostek i zakładów budżetowych oraz gospodarstw pomocniczych prowadzonych jako zadania własne przez gminy w zakresie kultury fizycznej i turystyki.

2. Zarządzenia nie stosuje się do zatrudnionych w jednostkach, o których mowa w ust. 1, pracowników straży przemysłowej, z wyjątkiem § 8—10 i 12.

§ 2. Ilekroć w zarządzeniu jest mowa o „najniższym wynagrodzeniu”, rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w pierwszej kategorii zaszeregowania, ustalone w tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącej załącznik nr 1 do zarządzenia.

§ 3. Ustala się:

- 1) tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącą załącznik nr 1 do zarządzenia,
- 2) tabelę procentowych stawek dodatku funkcyjnego, stanowiącą załącznik nr 2 do zarządzenia,
- 3) tabelę zaszeregowień stanowisk pracy, stanowiącą załącznik nr 3 do zarządzenia.

§ 4. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem przysługuje dodatek

funkcyjny. Dodatek ten może być przyznany również pracownikom zatrudnionym na stanowiskach nie związanych z kierowaniem zespołem, określonych w załączniku nr 3 do zarządzenia, koordynującym wykonanie określonych zadań, z tym że maksymalna stawka tego dodatku nie może być wyższa od drugiej stawki dodatku funkcyjnego.

§ 5. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego pracownika ustala się w wysokości:

- 1) 1/156 miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników, których obowiązuje 36-godzinny tygodniowy wymiar czasu pracy,
- 2) 1/178 miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników, których obowiązuje 42-godzinny tygodniowy wymiar czasu pracy.

§ 6. 1. W jednostkach organizacyjnych, o których mowa w § 1 ust. 1, w ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premiiowy.

2. Szczegółowe zasady przyznawania premii określają zakładowe regulaminy premiowania.

§ 7. 1. Do pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych może być stosowana akordowa forma wynagradzania.

2. Pracownicy wynagradzani według formy akordowej (akord indywidualny, akord zryczałtowany) otrzymują wynagrodzenie ustalone na podstawie norm pracy określonych w obowiązującym trybie oraz stawek płac wynikających z kategorii zaszeregowania roboty.

3. Pracownicy wynagradzani według formy akordowej mogą otrzymywać premię, zgodnie z zasadami określonymi w zakładowym regulaminie premiowania.

§ 8. 1. Pracownikom przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy, wzrastający o 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy następny rok pracy, do osiągnięcia 20% dodatku po 20 i więcej latach pracy.

2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie okresy zatrudnienia, z wyłączeniem okresów zatrudnienia w zakładach pracy, w których stosunek pracy:

- 1) wygaśł skutek porzucenia pracy przez pracownika,
- 2) został rozwiązany przez zakład pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

3. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się także inne okresy na podstawie odrębnych przepisów.

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

5. Dodatek za wysługę lat przysługuje również za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje 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 wyższej stawki dodatku w danej jednostce, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
- 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku za wysługę lat lub wyższej jego stawki nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

7. Pracownikowi nie przysługuje dodatek w miesiącu, w którym:

- 1) porzucił pracę,
- 2) zakład pracy rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy,
- 3) opuścił bez usprawiedliwienia choćby jeden dzień pracy.

§ 9. 1. Pracownikom, z zastrzeżeniem ust. 2, przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości:

- 1) po 25 latach pracy — 75% miesięcznego wynagrodzenia,
- 2) po 30 latach pracy — 100% miesięcznego wynagrodzenia,
- 3) po 35 latach pracy — 150% miesięcznego wynagrodzenia,
- 4) po 40 latach pracy — 200% miesięcznego wynagrodzenia,
- 5) po 45 latach pracy — 300% miesięcznego wynagrodzenia.

2. Pracownikom zakładów i brygad remontowo-budowlanych przysługują nagrody jubileuszowe 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.

3. Ustalanie okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasady jej obliczania i wypłacania określają ogólnie obowiązujące przepisy.

§ 10. 1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę inwalidzką przysługuje, z zastrzeżeniem ust. 2, jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia — po 10 latach pracy,
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia — po 15 latach pracy,
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia — po 20 latach pracy.

2. Pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia mimo nieprzepracowania 10 lat, jeżeli przejście na rentę inwalidzką nastąpiło wskutek choroby zawodowej lub wypadku przy pracy.

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

4. Okres pracy uprawniający do odprawy ustala się według zasad obowiązujących przy ustalaniu wysokości dodatku za wysługę lat.

§ 11. Pracownikowi pełniącemu funkcję brygadzysty, z tytułu wykonywania dodatkowych czynności polegających na kierowaniu, organizowaniu i nadzorowaniu pracy brygady, za okres pełnienia tej funkcji przysługuje dodatek uzależniony od liczby pracowników zatrudnionych w brygadzie, w wysokości od 5% do 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

§ 12. 1. Pracownikom zatrudnionym w zmianowym systemie pracy, za pracę na II zmianie, przysługuje dodatek w wysokości 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

2. Za pracę w porze nocnej pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

§ 13. Pracownikom zatrudnionym w jednostkach położonych w odległości ponad 3 km od najbliższej miejscowości, powyżej 600 m nad poziomem morza, i mających utrudnione warunki transportu może być przyznany dodatek w wysokości do 20% najniższego wynagrodzenia miesięcznego.

§ 14. 1. Pracownikom za każdą godzinę pracy wykonywanej w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych przysługuje dodatek w wysokości:

- 1) do 5% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia dla I stopnia szkodliwości lub uciążliwości,
- 2) do 10% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia dla II stopnia szkodliwości lub uciążliwości,

- 3) do 15% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia dla III stopnia szkodliwości lub uciążliwości,
- 4) do 20% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia dla IV stopnia szkodliwości lub uciążliwości.

2. Zasady przyznawania dodatku, o którym mowa w ust. 1, oraz rodzaj prac w poszczególnych stopniach szkodliwości dla zdrowia, uciążliwości oraz prac niebezpiecznych określa załącznik nr 4 do zarządzenia.

§ 15. 1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach wymagających stałego posługiwania się językami obcymi przysługuje dodatek w wysokości:

- 1) do 10% najniższego wynagrodzenia — za znajomość pierwszego języka obcego,
- 2) do 15% najniższego wynagrodzenia — za znajomość każdego następnego języka obcego.

2. Zasady przyznawania dodatku, o którym mowa w ust. 1, określa załącznik nr 5 do zarządzenia.

§ 16. 1. Pracownicy zakładów hotelarskich i obozowisk turystycznych, świadczących usługi hotelarskie turystom zagranicznym, mogą otrzymywać dodatek w wysokości do 15% stawki wynagrodzenia zasadniczego.

2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, może być przyznany wyłącznie za okres, w którym co najmniej 50% wartości ogółu usług noclegowych świadczonych było na rzecz turystów zagranicznych.

§ 17. Pracownikom zatrudnionym w jednostkach prowadzących działalność gastronomiczną przysługuje prawo do korzystania z częściowo odpłatnych posiłków według zasad określonych w załączniku nr 6 do zarządzenia.

§ 18. 1. Kierowcom samochodów osobowych może być przyznane, za ich zgodą, wynagrodzenie ryczałtowe

ustalone zgodnie z obowiązującymi stawkami osobistego zaszeregowania kierowców samochodów osobowych.

2. Kierowcom, z wyjątkiem kierowców samochodów osobowych, za powierzone im dodatkowe czynności, nie wchodzące w zakres ich podstawowych obowiązków, przysługuje dodatek w wysokości nie przekraczającej 60% najniższego wynagrodzenia.

3. Wysokość dodatku, o którym mowa w ust. 2, za wykonywanie poszczególnych czynności jest ustalana z uwzględnieniem rodzaju czynności i ich uciążliwości, z zastosowaniem zasad określonych w przepisach dotyczących kierowców pojazdów samochodowych, wydanych na podstawie Kodeksu pracy.

§ 19. 1. Pracownikom recepcji oraz informacji turystycznej przysługuje umundurowanie służbowe.

2. Zasady przyznawania umundurowania, o którym mowa w ust. 1, określa załącznik nr 7 do zarządzenia.

§ 20. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wszystkie składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 21. Pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie zarządzenia nie mają wymaganych kwalifikacji w zakresie wykształcenia, mogą być przeszerogowani tylko w ramach zajmowanego stanowiska.

§ 22. Stawki wynagrodzenia określone w zarządzeniu uwzględniają podatek dochodowy od osób fizycznych.

§ 23. W zakresie regulowanym zarządzeniem tracą moc dotychczasowe przepisy.

§ 24. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia, z mocą od dnia 1 czerwca 1992 r.

Minister Pracy i Polityki Socjalnej: p. o. *J. Kropiwnicki*

Załączniki do zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 czerwca 1992 r. (poz. 158)

Załącznik nr 1

TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

Kategoria zaszeregowania	Kwota w złotych
1	2
I	900.000—1.000.000
II	950.000—1.100.000
III	1.000.000—1.200.000
IV	1.050.000—1.300.000
V	1.100.000—1.400.000
VI	1.150.000—1.500.000
VII	1.200.000—1.600.000
VIII	1.250.000—1.700.000
IX	1.300.000—1.800.000
X	1.350.000—1.900.000

1	2
XI	1.400.000—2.000.000
XII	1.450.000—2.100.000
XIII	1.500.000—2.200.000
XIV	1.550.000—2.300.000
XV	1.600.000—2.400.000
XVI	1.650.000—2.500.000
XVII	1.700.000—2.600.000
XVIII	1.750.000—2.700.000
XIX	1.800.000—2.800.000
XX	1.850.000—3.000.000
XXI	1.900.000—3.200.000

Załącznik 2

TABELA PROCENTOWYCH STAWEK DODATKU
FUNKCYJNEGO

Stawka dodatku funkcyjnego	Procent najniższego wynagrodzenia
1	do 15
2	do 30
3	do 45
4	do 60
5	do 75
6	do 90
7	do 105
8	do 120
9	do 135
10	do 150

Załącznik nr 3

I. TABELA ZASZEREGOWAŃ STANOWISK PRACY

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego	Wymagane kwalifikacje	
				wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1	I. Zarząd i oddziały Centralnego Ośrodka Sportu Naczelny Dyrektor	XX—XXI	do 10	wyższe	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym
2	Zastępca Naczelnego Dyrektora, Dyrektor Biura, Główny Księgowy	XVIII—XX	do 8	wyższe	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym
3	Dyrektor oddziału	XVIII—XX	do 8	wyższe	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym
4	Zastępca dyrektora oddziału	XVI—XVIII	do 6	wyższe	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym
5	Główny księgowy oddziału ¹⁾	XV—XVIII	do 6	wyższe	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym
6	Główny specjalista	XV—XVII	do 5	wyższe	6
	radca prawny			regulują odrębne przepisy	
7	Kierownik działu w oddziale ¹⁾	XIV—XVI	do 5	wyższe	6
8	Zastępca kierownika działu w oddziale ¹⁾	XIII—XV	do 4	wyższe	6
9	Specjalista ¹⁾	XII—XV	—	wyższe	6
10	Starszy rewident w Zarządzie COS	XII—XIV	—	średnie	8
11	Starszy księgowy, starszy inspektor	XI—XIII	—	średnie	6
12	Inspektor	VIII—XII	—	średnie	4

1	2	3	4	5	6
13	Księgowy	VIII—XI	—	średnie	4
14	Starszy referent	VII—XI	—	średnie	4
15	Referent	VII—X	—	średnie	—
II. Wytwórnia Filmów Sportowych i Turystycznych „SPORT-FILM” COS					
1	Dyrektor	XVIII—XX	do 8	wyższe	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym
2	Szef produkcji	XVI—XVIII	do 7	wyższe	6
3	Kierownik działu ¹⁾	XV—XVII	do 5	wyższe	4
4	Kierownik sekcji ¹⁾	XIII—XVI	do 4	wyższe	2
5	Kierownik grupy produkcyjnej, ¹⁾ specjalista	XII—XV	—	wyższe	4
6	Technik dźwięku, asystent	XI—XIV	—	średnie kierunkowe	—
	operator obrazu, montażysta			średnie	4
7	Kopista	XI—XIII	—	średnie	6
8	Technik, operator maszyny wywołującej, starszy mistrz	X—XII	—	średnie	6
9	Konserwator mechaniczny, elektryk, monter, magazynier	VIII—XI	—	średnie zawodowe tytuł robotnika wykwalifikowanego	4

¹⁾ Pracownikom posiadającym wykształcenie średnie maksymalne wynagrodzenie zasadnicze obniża się o jedną kategorię.

II. TABELA ZASZEREGOWAŃ STANOWISK PRACY W OŚRODKACH SPORTU I REKREACJI

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego	Wymagane kwalifikacje	
				wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1	Dyrektor	XV—XIX	do 8	wyższe	6, w tym 4 na stanowisku kierowniczym lub samodzielny
2	Zastępca Dyrektora	XV—XVII	do 7	wyższe	6, w tym 4 na stanowisku kierowniczym lub samodzielny
3	Główny księgowy	XV—XVII	do 7	wyższe	5
4	Kierownik oddziału ²⁾	XIII—XVII	do 6	wyższe	5
5	Główny księgowy oddziału ²⁾	XII—XV	do 5	wyższe	5
6	Zastępca kierownika oddziału ²⁾	XII—XIV	do 4	wyższe	5
7	Główny specjalista	XV—XVI	—	wyższe	6
	radca prawny			regulują odrębne przepisy	
8	Specjalista ²⁾	XIII—XIV	—	wyższe	5

1	2	3	4	5	6
9	Kierownik działu ²⁾	XII—XIV	do 4	wyższe	4
10	Starszy inspektor, starszy rewident, starszy księgowy	XII—XIII	—	średnie	5
11	Kierownik sekcji	XI—XIII	do 2	średnie	5
12	Inspektor, rewident	IX—XII	—	średnie	4
13	Starszy referent, księgowy	VII—X	—	średnie	2
14	Referent, kontystka	VI—VIII	—	średnie	—
15	Pomoc biurowa, pomoc techniczna	IV—VII	—	średnie	—

²⁾ Pracownikom posiadającym wykształcenie średnie maksymalne wynagrodzenie zasadnicze obniża się o jedną kategorię.

III. TABELA ZASZEREGOWAŃ STANOWISK POMOCNICZYCH I OBSŁUGI

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego	Wymagane kwalifikacje	
				wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1	Kierownik biblioteki	X—XII	do 2	średnie	4
2	Kierownik kancelarii	VIII—X	do 2	średnie	3
	Sekretarka, starsza maszynistka, kasjer, intendent		—	średnie	3
3	Archiwista, bibliotekarz	VII—X	—	średnie	3
4	Operator urządzeń powielających, laborant	VI—IX	—	średnie	3
5	Maszynistka, telefonistka (obsługa telexu)	VI—IX	—	średnie	1
6	Portier szatniarz, goniec, dozorca, woźny, sprzątaczką	IV—VII	—	podstawowe	—

IV. TABELA ZASZEREGOWAŃ STANOWISK PRACY W OŚRODKACH SPORTOWO-SZKOLENIOWYCH ŻEGLARSTWA

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego	Wymagane kwalifikacje	
				wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1	Kapitan jachtu o długości powyżej 21 m ³⁾	XIV—XVII	do 6	wyższe	6
2	Kapitan jachtu o długości do 21 m ³⁾	XIII—XVI	do 5	wyższe	4
3	Starszy oficer, kierownik maszyn jachtu ³⁾	XIII—XVI	do 4	wyższe	6
4	Kierownik wyszkolenia żeglarskiego	XIII—XV	do 6	wyższe	6
5	Oficer jachtu ³⁾	XII—XIV	do 4	wyższe	2

1	2	3	4	5	6
6	Bosman jachtu	VIII—XII	do 4	średnie	2
7	Motorzysta jachtu, kucharz jachtu, intendent jachtu	IX—XI	—	zasadnicze	2

³⁾ Pracownikom posiadającym wykształcenie średnie maksymalne wynagrodzenie zasadnicze obniża się o jedną kategorię.

V. TABELA ZASZEREGOWAŃ STANOWISK PRACY SŁUŻB RATOWNICTWA WODNEGO

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego	Wymagane kwalifikacje	
				wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1	Instruktor ratownictwa	XIII—XVI	do 3	średnie	6
2	Starszy ratownik	XII—XV	—	średnie	4
3	Ratownik	XI—XIV	—	podstawowe	1
4	Młodszy ratownik	VIII—XI	—	podstawowe	—

VI. TABELA ZASZEREGOWAŃ STANOWISK PRACY W SŁUŻBACH TECHNICZNYCH I USŁUGACH

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego	Wymagane kwalifikacje	
				wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1	Dyrektor — Kierownik zakładu, bazy (usługowo-produkcyjnej i sprzętowej) ⁴⁾	XIV—XVIII	do 6	wyższe	5, w tym 4 na stanowisku samodzielnym
2	Kierownik zespołu obiektów ⁴⁾	XIV—XVII	do 6	wyższe	5, w tym 4 na stanowisku samodzielnym
3	Kierownik budowy	XIV—XVII	do 6	wyższe	5
4	Główny mechanik, główny energetyk	XIV—XVII	do 5	wyższe	5
5	Kierownik wielofunkcyjnego obiektu: ⁴⁾ — sportowego — turystycznego — wypoczynkowego	XIII—XVI	do 5	wyższe	4
6	Zastępca kierownika: ⁴⁾ — zespołu obiektów — bazy — budowy	XIII—XVI	do 5	wyższe	4
7	Inspektor nadzoru ⁴⁾	XII—XVI	—	wyższe	4
8	Kierownik kempingu	XII—XV	do 5	średnie	5
9	Kapitan jachtu, oficer jachtu ⁴⁾	XII—XIV	do 5	wyższe	4
10	Kierownik ośrodka informacji turystycznej	XII—XV	do 5	średnie	5
11	Kierownik przystani	XI—XIII	do 4	średnie	4

1	2	3	4	5	6
12	Kierownik — gospodarz obiektu (sportowego, turystycznego, rekreacyjnego, mieszkalnego)	XI—XIII	—	średnie	4
13	Inspektor (bhp-p.poż.)	X—XIII	—	średnie	5
14	Starszy mistrz (mechanik, energetyk, technolog)	X—XIII	do 3	średnie	5
15	Kierownik: — recepcji — wypożyczalni sprzętu — warsztatu	X—XIII	do 3	średnie	4
16	Informator turystyczny	IX—XIII	—	średnie	3
17	Kierownik: — powielarni — pralni — magazynu — punktu sprzedaży	VIII—XII	do 3	średnie	3
18	Kuchmistrz — szef kuchni	VIII—XII	do 3	średnie	4
19	Kierowca operator maszyn specjalnych	IX—XII	—	zasadnicze	4
20	Kierowca autobusu	X—XII	—	odpowiednie prawo jazdy	
21	Starszy recepcjonista, sprzedawca, bufetowy	IX—XII	—	zasadnicze	3
22	Starszy magazynier, starszy maszynista	IX—XI	—	zasadnicze	1
23	Mistrz — majster	IX—XII	—	zasadnicze z odpowiednim tytułem	4
24	Kierowca samochodu ciężarowego	IX—XI	—	odpowiednie prawo jazdy	
25	Konserwator maszyn i urządzeń	VIII—XI	—	zasadnicze	2
26	Starszy rzemieślnik specjalista, rzemieślnik budowlany	VIII—XI	—	zasadnicze	2
27	Starszy masztalerz, starszy bosman	VII—XI	—	średnie	3
28	Monter mechanik, elektronik	VII—XI	—	średnie	1
29	Recepcjonista, kelner, kierowca samochodu osobowego	VIII—X	—	średnie	1
				odpowiednie prawo jazdy	
30	Maszynista, kierowca-operator ciągników i maszyn, rzemieślnik w zawodzie: ślusarza mechanika, hydraulika, stolarza, spawacza, kucharza i in., żaglomistrz, skutnik, bosman, masztalerz	VII—X	—	zasadnicze	2
31	Magazynier	VI—X	—	zasadnicze	2
32	Pracownik zaplecza sportowego: koniuszy, stajenny, sprzętowy, przystaniowy, konserwator urządzeń sportowych, pracownik obsługi basenu kąpielowego, lodowiska, stadionu, przystani i in., palacz c.o.	VI—IX	—	zasadnicze	2

1	2	3	4	5	6
33	Robotnik przy pracy ciężkiej, ładowacz	V—IX	—	podstawowe	—
34	Pracznica, szwaczka, prasowaczka, starsza pokojowa	VI—VIII	—	podstawowe	po przyuczeniu do zawodu
35	Pokojowa, łaźnienny, kąpielowy, robotnik gospodarczy, placowy, pomocnik palacza c.o., pomoc kuchenna i in.	IV—VII	—	podstawowe	po przyuczeniu do zawodu

⁴⁾ Pracownikom posiadającym wykształcenie średnie maksymalne wynagrodzenie zasadnicze obniża się o jedną kategorię.

VII. TABELA ZASZEREGOWAŃ TRENERÓW ORAZ INSTRUKTORÓW SPORTU, REHABILITACJI RUCHOWEJ, ODNOWY BIOLOGICZNEJ I REKREACJI RUCHOWEJ

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Wymagane kwalifikacje	
			wykształcenie	staż pracy ⁶⁾
1	2	3	4	5
1	trener — klasa mistrzowska	XIX—XXI	wyższe	
2	trener — klasa I	XVII—XX	wyższe	
3	specjalista rehabilitacji ruchowej i odnowy biologicznej	XIV—XX	wyższe	
4	specjalista rekreacji ruchowej ⁵⁾	XIV—XX	wyższe	
5	trener — klasa II ⁵⁾	XIV—XVIII	wyższe	
6	instruktor sportu — klasa I	XIII—XVII	średnie	
7	instruktor rekreacji — klasa I	XIII—XVI	średnie	
8	instruktor rehabilitacji ruchowej i odnowy biologicznej	XII—XV	średnie	
9	instruktor sportu	XII—XV	średnie	
10	instruktor rekreacji ruchowej	XI—XIV	średnie	

⁵⁾ Pracownikom posiadającym wykształcenie średnie maksymalne wynagrodzenie zasadnicze obniża się o jedną kategorię.

⁶⁾ Zasady i tryb zdobywania klas trenerskich regulują odrębne przepisy.

Załącznik nr 4

ZASADY PRYZNAWANIA DODATKU ZA PRACĘ W WARUNKACH SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA, UCIAŻLIWYCH LUB NIEBEZPIECZNYCH ORAZ RODZAJE PRAC W POSZCZEGÓLNYCH STOPNIACH SZKODLIWOŚCI DLA ZDROWIA, UCIAŻLIWOŚCI ORAZ PRAC NIEBEZPIECZNYCH

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

- 1) w warunkach narażenia na działanie pyłów nie wywołujących zwłóknienia 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 mokrym środowisku o względnej wilgotności powietrza przekraczającej 80%, w błocie lub w bezpośrednim kontakcie z wodą,
- 5) w warunkach narażenia na promieniowanie ultrafioletowe lub podczerwone, np. spawanie, hartowanie,

6) w warunkach narażenia na wibrację ogólną,

- 7) w pomieszczeniach, w których konieczne jest stałe stosowanie sztucznego oświetlenia,
- 8) przy obsłudze elektronicznych monitorów ekranowych.

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

- 1) w warunkach narażenia na działanie pyłów wywołujących zwłóknienie tkanki płucnej,
- 2) w warunkach narażenia na działanie substancji toksycznych kumulujących się w organizmie,
- 3) w warunkach narażenia na hałas,
- 4) w obniżonym lub podwyższonym ciśnieniu wynikającym z procesu technologicznego,

- 5) w warunkach narażenia na działanie miejscowej wibracji, np. używanie ręcznych narzędzi pneumatycznych,
 - 6) w warunkach nadmiernego obciążenia wysiłkiem fizycznym co najmniej 2000 kcal dla mężczyzn i 1200 kcal dla kobiet lub wymagających wymuszonej pozycji ciała,
 - 7) w warunkach narażenia na działanie hormonów i antybiotyków powodujących zaburzenia czynności fizjologicznych organizmu oraz innych czynników o analogicznym jak te hormony i antybiotyki działaniu, jeżeli zostanie to uznane przez Instytut Medycyny Pracy.
3. Do trzeciego stopnia szkodliwości dla zdrowia lub szczególnej 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.
4. Do trzeciego stopnia zalicza się szczególnie niebezpieczne prace:
- 1) na wysokości powyżej 2 m i w wykopach o głębokości poniżej 2 m, uznane za niebezpieczne w przepisach o bezpieczeństwie i higienie pracy,
 - 2) związane z wytwarzaniem, stosowaniem, magazynowaniem i transportowaniem gazów i materiałów wybuchowych,
 - 3) wewnątrz zbiorników, aparatów, kanałów, studni itp., których wykonywanie wymaga specjalnego zezwolenia,
 - 4) przy urządzeniach elektroenergetycznych, znajdujących się pod napięciem powyżej 220 V, wykonywane zgodnie z przepisami o bezpieczeństwie pracy w energetyce,
 - 5) związane z załadunkiem i rozładunkiem paliw płynnych oraz z ich transportem,
 - 6) pod ziemią lub pod wodą.
5. Do czwartego stopnia szkodliwości dla zdrowia zalicza się prace wykonywane z benzydyną, alfa i beta nafityloaminą, chlorkiem winylu oraz innymi czynnikami o analogicznym jak te substancje działaniu, jeżeli zostanie to uznane przez Instytut Medycyny Pracy.
6. Prace określone w ust. 1 pkt 1 i 2 oraz w ust. 2 pkt 1, 2 i 3 uważa się za wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia uzasadniających przyznanie dodatku, jeżeli w środowisku pracy przekroczone są najwyższe dopuszczalne stężenia i natężenia czynników szkodliwych dla zdrowia, określone w odrębnych przepisach lub innych obowiązujących normach higienicznosanitarnych.
7. Podstawę przyznania dodatku za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia stanowią wyniki badań środowiskowych przeprowadzonych przez jednostkę upoważnioną do tego rodzaju badań.
8. W przypadku jednoczesnego występowania uprawnień do dodatków z tytułu prac wykonywanych w różnych stopniach szkodliwości dla zdrowia i uciążliwości lub niebezpieczeństwa stosuje się tylko jeden dodatek o najwyższej stawce.

Załącznik nr 5

ZASADY PRYZNAWANIA DODATKU ZA ZNAJOMOŚĆ JĘZYKÓW OBCYCH

1. Dodatek za znajomość języków obcych, 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 kierownik jednostki 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 resortową komisją egzaminacyjną.

4. Od składania egzaminu, o którym mowa w ust. 3, zwolnieni są pracownicy posiadający:

- 1) dyplom ukończenia wydziału filologicznego szkoły wyższej,
- 2) uprawnienia tłumacza w zakresie danego języka obcego, przyznane na podstawie odrębnych przepisów,
- 3) dyplom ukończenia wyższej uczelni lub szkoły średniej za granicą, w których językiem wykładowym był język obcy, za którego znajomość pracownik ma pobierać dodatek.

5. Złożenie egzaminu, o którym mowa w ust. 3, uprawnia do dodatku przez okres 5 lat. Warunkiem przyznania

dodatku po upływie tego okresu jest ponowne złożenie egzaminu. Nie dotyczy to pracowników, którzy złożyli egzamin z wynikiem co najmniej dobrym.

6. Dodatek przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie.

7. Dodatek 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 zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

8. Dodatek może być przyznany od pierwszego dnia miesiąca następującego po:

- 1) złożeniu przez pracownika egzaminu z wynikiem pozytywnym,
- 2) przedstawieniu dokumentów uzasadniających zwolnienie pracownika od składania egzaminu.

9. Prawo do otrzymania dodatku wygasa z końcem miesiąca, w którym pracownik:

- 1) przestał wykonywać czynności lub zajmować stanowisko uzasadniające otrzymywanie dodatku,
- 2) uzyskał negatywną ocenę z ponownie składanego egzaminu.

Załącznik nr 6

ZASADY KORZYSTANIA Z CZĘŚCIOWO ODPLATNYCH POSILKÓW

1. Pracownikom zatrudnionym bezpośrednio przy sporządzaniu i wydawaniu posiłków (tj. szefowi kuchni, kucharzowi, pracownikom podającym posiłki, pomocy kuchennej) przysługuje prawo do korzystania z częściowo odpłatnych posiłków:

- 1) dwóch w czasie 8-godzinnej zmiany,
- 2) trzech w przypadku wykonywania pracy ponad 11 godzin.

2. Pracownicy pokrywają koszt posiłków spożytych w dni faktycznie przepracowane, z zastosowaniem bonifikaty, o której mowa w ust. 4.

3. W przypadku sprzedaży przez pracownika należnego mu posiłku lub przekazania do spożycia innej osobie, pracownik płaci pełną cenę posiłku (bez bonifikaty).

4. Odpłatność pracowników za spożyte posiłki wynosi 50% wartości surowców zużytych do wyprodukowania posiłków, obliczonej w obowiązujących cenach detalicznych.

Załącznik nr 7

ZASADY PRYZNAWANIA UMUNDUROWANIA SŁUŻBOWEGO

§ 1. Umundurowanie służbowe przysługuje pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nie określony, na stanowiskach wymienionych w § 2.

§ 2. Wykaz stanowisk, rodzaj umundurowania oraz okresy jego użytkowania:

Lp.	Stanowisko	Przedmioty umundurowania	Okres używalności w miesiącach	Uwagi
1	2	3	4	5
1	Kierownik recepcji	garnitur lub kostium (na zimę) garnitur lub kostium (na lato) koszula lub bluzka krawat	24 24 6 6	jeśli wydano 1 komplet na okres zimy i lata, to okres używalności wynosi 12 miesięcy
2	Starszy recepcjonista, recepcjonista, informator turystyczny	jak wyżej	jak wyżej	
3	Portier	garnitur lub kostium (na zimę) garnitur lub kostium (na lato) czapka zimowa czapka letnia płaszcz zimowy płaszcz letni koszula lub bluzka krawat	24 24 24 24 24 24 6 6	jeśli wydano 1 komplet lub 1 czapkę na okres zimy i lata, to okres używalności wynosi 12 miesięcy

§ 3. Opis i wzór oznak służbowych oraz szczegółowe zasady zaopatrywania i gospodarki umundurowaniem określa regulamin zakładowy.

§ 4. Zasady, o których mowa w § 3, powinny uwzględniać:

- 1) kalkulację kosztów poszczególnych zestawów umundurowania,
- 2) kategorię zakładu szycącego mundur na zlecenie pracodawcy lub wysokość ekwiwalentu na uszycie (koszt uszycia według cen nie wyższych niż ceny w cenniku I kategorii usług spółdzielczych),
- 3) gatunek materiału i jego symbol przemysłowy oraz kolor i fason poszczególnych części umundurowania.

§ 5. 1. Prawo do otrzymania umundurowania pracownik nabywa z dniem zawarcia umowy o pracę na czas nie określony, a traci z dniem rozwiązania stosunku pracy.

2. Prawo do ponownego przydziału poszczególnego przedmiotu umundurowania pracownik nabywa po upływie okresu używalności odpowiedniego przedmiotu.

3. Okres używalności poszczególnego przedmiotu umundurowania liczy się od dnia wydania.

4. Pracownicy obowiązani są utrzymywać umundurowanie w stanie czystym i konserwować je na własny koszt.

§ 6. W przypadku gdy dla danego stanowiska przewidziana jest odzież robocza o charakterze zbliżonym do danego przedmiotu umundurowania, należy ograniczyć przydział poszczególnych przedmiotów umundurowania, wymienionych w § 2.

§ 7. W razie utraty lub zniszczenia przedmiotu umundurowania przed upływem okresu używalności, pracownik otrzymuje nowy odpowiedni przedmiot umundurowania:

- 1) bezpłatnie, jeżeli utrata lub zniszczenie nastąpiły bez winy pracownika podczas wykonywania obowiązków służbowych,
- 2) za zwrotem wartości utraconego lub zniszczonego przedmiotu umundurowania, jaka odpowiada okresowi od dnia utraty lub zniszczenia do końca okresu używalności,

jeżeli utrata lub zniszczenie przedmiotu umundurowania nastąpiły w okolicznościach innych niż określone w pkt 1.

§ 8. W razie rozwiązania stosunku pracy oraz w razie przeniesienia pracownika na inne stanowisko, na którym nie przysługuje umundurowanie, przed upływem okresu używalności umundurowania, pracownik obowiązany jest zwrócić umundurowanie lub uiścić kwotę odpowiadającą wartości umundurowania za okres od dnia zaprzestania pracy do końca okresu używalności.

§ 9. 1. Umundurowanie wydaje się bezpłatnie w postaci gotowych przedmiotów lub w postaci odpowiednich materiałów z jednoczesną wypłatą kosztów uszycia (§ 4 pkt 2).

2. W zamian za umundurowanie w postaci określonej w ust. 1 pracownikowi wypłaca się równowartość pieniężną, gdy:

- 1) pracownikowi nie przydzielono przysługującego umundurowania, a stosunek pracy uległ rozwiązaniu,
- 2) umundurowanie przydzielono w terminie późniejszym od nabycia prawa,
- 3) pracownik użytkował przedmioty umundurowania przez okres dłuższy od normatywnego.

3. Równowartość pieniężną (ust. 2) oblicza się według wartości umundurowania, proporcjonalnie do okresu zwłoki w przydziale lub do okresu dodatkowego użytkowania — w miesiącach.