

**Zarządzenie Nr 163/B/2005**  
**Burmistrza Miasta i Gminy Serock**  
**z dnia 14 października 2005 roku**

**w sprawie zaopiniowania Regulaminu Organizacyjnego**  
**Ośrodka Kultury w Serocku**

na podstawie art. 30 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2001 r., Nr 142, poz. 1591 z późn. zm.) oraz § 9 ust. 4 statutu Ośrodka Kultury w Serocku przyjętego uchwałą Rady Miejskiej w Serocku Nr 306/XXXIX/2005 z dnia 16.05.2005 roku zarządzam, co następuje:

§ 1

Opiniuję pozytywnie Regulamin Organizacyjny Ośrodka Kultury w Serocku, w brzmieniu stanowiącym załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

BURMISTRZ  
MIASTA i GMINY  
*mgr Sylwester Sokolnicki*

# **REGULAMIN ORGANIZACYJNY OŚRODKA KULTURY W SEROCKU**

## **Rozdział I**

### **§ 1**

Regulamin określa organizację wewnętrzną i zadania działów organizacyjnych Ośrodka Kultury.

### **§ 2**

Przedmiot działania Ośrodka.

1. Rozwój i podnoszenie poziomu życia kulturalnego mieszkańców, rozwijanie zainteresowań umysłowych i artystycznych, podnoszenie kultury życia codziennego i wypoczynku.
2. Tworzenie warunków dla rozwoju amatorskiego ruchu artystycznego oraz zainteresowania wiedzą i sztuką.
3. Rozpoznawanie, rozbudzanie i zaspakajanie potrzeb oraz zainteresowań kulturalnych.
4. Upowszechnianie kultury wspólnie z organizacjami społecznymi, placówkami oświatowymi, sportowymi, kulturalnymi, turystycznymi i artystycznymi.
5. Dokumentowanie działalności i wydarzeń kulturalnych w gminie.
6. Rozbudowa i unowocześnianie bazy materiałowo-technicznej służącej działalności kulturalnej.

### **§ 3**

Formy działania Ośrodka.

1. Prowadzenie działalności kulturalno-oświatowej w ramach przyjętych planów finansowo-gospodarczych.
2. Organizowanie imprez poznawczych, artystycznych i rozrywkowych oraz upowszechnianie dóbr kultury.
3. Udostępnianie sprzętu, obiektów i pomieszczeń do prowadzenia działalności innym organizacjom i instytucjom o ile ich profil działania jest zgodny z kierunkiem działalności Ośrodka lub stanowi jego uzupełnienie.
4. Dokumentowanie działalności i wydarzeń kulturalnych w gminie.

### **§ 4**

Czas pracy Ośrodka.

1. Ośrodek jest czynny:  
wtorek – sobota w godz. 12<sup>00</sup> - 20<sup>00</sup>  
niedziela i święta - w czasie organizowanych imprez.
2. Ze względu na realizację zadań statutowych poza jego stałą siedzibą godziny otwarcia mogą ulec zmianie.

## Rozdział II

### Struktura organizacyjna.

#### § 5

Ośrodkiem kieruje i reprezentuje go na zewnątrz Dyrektor odpowiedzialny za realizację zadań programowych, wykonanie budżetu i sprawy administracyjne.

#### § 6

Do podstawowych obowiązków Dyrektora należy:

- 1) organizowanie pracy bieżącej Ośrodka;
- 2) wykonywanie obowiązków pracodawcy wobec zatrudnionych pracowników;
- 3) określenie organizacji wewnętrznej Ośrodka poprzez nadanie regulaminu organizacyjnego;
- 4) zatwierdzanie planów rzeczowo-finansowych oraz składanie sprawozdań z pracy Ośrodka;
- 5) wykonywanie kontroli wewnętrznej w Ośrodku.

#### § 7

W skład Ośrodka wchodzi dział:

- 1) Działalności podstawowej
- 2) Księgowość
- 3) Administracyjno-gospodarczy

#### § 8

1. Działalnością podstawową Ośrodka kieruje starszy instruktor, który jest odpowiedzialny przed dyrektorem za realizację programów działania oraz właściwą gospodarkę powierzonym mieniem i przydzielonymi środkami finansowymi.
2. Do podstawowych obowiązków starszego instruktora należy:
  - 1) sporządzenie i realizacja rocznych oraz miesięcznych planów pracy i sprawozdań z ich wykonania;
  - 2) upowszechnianie różnorodnych form kultury i sztuki;
  - 3) organizowanie imprez kulturalnych i rozrywkowych;
  - 4) organizowanie i nadzór kół, sekcji, zespołów artystycznych oraz pracy instruktorów zatrudnionych do ich prowadzenia.

#### § 9

1. Działem księgowym Ośrodka kieruje główny księgowy, który w imieniu dyrektora nadzoruje realizację planów finansowych pod względem formalno-rachunkowym.
2. Główny księgowy ma prawo kontroli pozostałych pracowników Ośrodka

w zakresie materiałowo-finansowym.

3. Do podstawowych obowiązków głównego księgowego należy:
  - 1) przygotowanie projektów planów finansowych Ośrodka oraz sprawozdań z ich realizacji;
  - 2) prowadzenie bieżącej księgowości Ośrodka.

#### § 10

1. Działem administracyjno-gospodarczym kieruje specjalista ds. urządzeń komputerowych i spraw administracyjno-gospodarczych, który w imieniu Dyrektora kieruje pracą pracowników gospodarczych i portiera-magazyniera. Pracownicy działu administracyjno-gospodarczego wykonują prace konserwacyjno-gospodarcze wg swoich indywidualnych zakresów obowiązków.
2. Pracownicy działu mogą być oddelegowani do wykonywania zadań z zakresu działalności podstawowej i księgowej Ośrodka.

### **Rozdział III**

Współdziałanie ze szkołami, stowarzyszeniami i innymi organizacjami i instytucjami.

#### § 11

1. Zasady współdziałania i współpracy ze szkołami, stowarzyszeniami oraz organizacjami i instytucjami kulturalnymi, sportowymi i turystycznymi określają umowy.
2. Umowy w imieniu Ośrodka Kultury zawiera Dyrektor. Dyrektor zasięga opinii Burmistrza Miasta i Gminy Serock przed zawarciem umów :
  - 1) określających nawet warunkowe zobowiązania Ośrodka Kultury przeznaczenia środków finansowych na realizację zadań w takiej wysokości , że zachodziłaby konieczność zwiększenia dotacji z budżetu Gminy Miasto i Gmina Serock na rzecz Ośrodka Kultury lub prawdopodobieństwo wystąpienia takiej konieczności;
  - 2) obowiązujących na okresy dłuższe niż do końca danego roku kalendarzowego, w którym umowa zostałaby zawarta.
3. Dyrektor może zasięgać opinii Burmistrza Miasta i Gminy przed zawarciem innych umów.

### **Rozdział IV**

Postanowienia końcowe.

#### § 12

Zmiany w Regulaminie Ośrodka wprowadza się w trybie jego przyjęcia.

# ZAKŁADOWY REGULAMIN WYNAGRADZANIA OŚRODKA KULTURY w SEROCKU

## § 1

Na podstawie §12 Statutu Ośrodka Kultury w Serocku oraz rozporządzenia Ministra Kultury i Sztuki z dnia 23 kwietnia 1999r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury prowadzących w szczególności działalność w zakresie upowszechniania kultury /Dz. U. z 1999r, Nr 45, poz. 446 z późniejszymi zmianami/ oraz art. 77<sup>2</sup> kp ustala się warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą pracowników Ośrodka Kultury w Serocku .

## § 2

Postanowienia regulaminu znajdują zastosowanie do wszystkich pracowników Ośrodka Kultury w Serocku.

## § 3

„Regulamin Wynagradzania „, podaje się do wiadomości każdego przyjmowanego do pracy pracownika, a zapoznanie się z jego treścią pracownik potwierdza w akcie będącym podstawą nawiązania stosunku pracy lub w odrębnym oświadczeniu .

## § 4

Ustala się:

1. tabele stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiące załącznik Nr 1 do regulaminu;
2. tabele zaszeregowania stanowisk pracy i dodatku funkcyjnego, stanowiące załącznik Nr 2 do regulaminu.

## § 5

Zasady premiowania pracowników oraz wysokość premii określa regulamin premiowania stanowiący załącznik Nr 3 do regulaminu.

## § 6

Ilekoć w regulaminie jest mowa o, minimalnej stawce rozumie się przez to minimalną stawkę miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w pierwszej kategorii zaszeregowania, określoną w załączniku Nr 1 do regulaminu.

## § 7

1. Pracownikom przysługuje dodatek za wieloletnią pracę, zwany dalej „dodatkiem za wysługę lat” w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy, wzrastający o 1% za każdy następny rok, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i następnych latach pracy.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat 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 przypadku dodatkowego zatrudnienia pracownika prawo do dodatku za wysługę lat ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
4. Dodatek za wysługę lat wypłaca się za wszystkie dni pracy oraz dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za które pracownikowi przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

5. Dodatek za wysługę lat wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:
  - 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca 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.

#### § 8

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego w szczególności uwzględnia się:
  - 1) stopień samodzielności,
  - 2) liczbę podległych pracowników lub objętych nadzorem merytorycznym,
  - 3) zakres działania kierowanej komórki organizacyjnej,
3. Wykaz stanowisk, na których przysługuje dodatek funkcyjny określa załącznik nr 2.

#### § 9

1. Pracownikom przysługuje dodatek za prace wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych lub niebezpiecznych w wysokości:
  - 1) do 5% minimalnej stawki – przy pierwszym stopniu szkodliwości dla zdrowia lub szczególnej uciążliwości,
  - 2) do 10% minimalnej stawki – przy drugim stopniu szkodliwości dla zdrowia lub szczególnej uciążliwości,
  - 3) do 15 % minimalnej stawki – przy trzecim stopniu szkodliwości dla zdrowia lub szczególnej uciążliwości oraz przy pracach wykonywanych w warunkach niebezpiecznych.
2. Zasady przyznawania dodatku, o którym mowa w ust. 1 określa załącznik Nr 4 do regulaminu

#### § 10

Pracownikom działalności podstawowej może być przyznany dodatek w wysokości do 10% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego za pracę na terenie wsi i miasta poniżej 5 tys. mieszkańców.

#### § 11

1. Pracownikom przysługuje wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, a także za czas niezawinionego przez niego postoj.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 przysługuje w wysokości wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką godzinową lub miesięczną.

#### § 12

Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje dodatek wypłacany w wysokości określonej w kodeksie pracy .

#### § 13

1. Pracownikom 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.  
W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
3. Pracownik nabywa, prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
4. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
5. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
6. Podstawą 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 jubileuszowej będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę naliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie, przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
7. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, 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

#### § 14

1. Pracownikom spełniającym warunki uprawniające do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, których stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę inwalidzką lub emeryturę przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:
  - jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat,
  - dwumiesięcznego wynagrodzenia – po przepracowaniu co najmniej 15 lat,
  - trzymiesięcznego wynagrodzenia – po przepracowaniu co najmniej 20 lat.
2. Okresy pracy i inne okresy uprawniające do odprawy ustala się według zasad obowiązujących przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę.

#### § 15

W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania, po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna na warunkach i w wysokości określonej w art. 93 kp.

#### § 16

1. W ramach posiadanych środków tworzy się fundusz nagród, z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej w wysokości do 3% wynagrodzeń osobowych.
2. Fundusz, o którym mowa w ust. 1, pozostaje w dyspozycji Dyrektora Ośrodka.
3. Nagrody dla Dyrektora przyznaje Burmistrz Miasta i Gminy Serock.

#### § 17

Pracownikowi przysługuje nagroda roczna stosując odpowiednio zasady nabywania prawa oraz ustalania wysokości i wypłacania dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

W dniu wprowadzenia w życie niniejszego regulaminu obowiązuje w tym zakresie ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej ( Dz.U. nr. 160 poz.1080 z późn. zm.).

#### § 18

1. Za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, trwającą łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia.
2. Do obliczenia wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, ma zastosowanie art. 92 § 2 kp.

#### § 19

W sprawach nie uregulowanych stosuje się powszechnie obowiązujące przepisy prawa .

#### § 20

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników w sposób zwyczajowo przyjęty.



**TABELA**  
**STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO**

<b>KATEGORIA ZASZEREGOWANIA</b>	<b>STAWKI MIESIĘCZNE W ZŁOTYCH</b>
I	700 ÷ 1000
II	705 ÷ 1100
III	710 ÷ 1200
IV	715 ÷ 1300
V	720 ÷ 1400
VI	725 ÷ 1400
VII	730 ÷ 1600
VIII	735 ÷ 1700
IX	740 ÷ 1800
X	745 ÷ 1900
XI	750 ÷ 2000
XII	775 ÷ 2100
XIII	815 ÷ 2200
XIV	860 ÷ 2300
XV	905 ÷ 2400
XVI	955 ÷ 2500
XVII	1005 ÷ 2700
XVIII	1055 ÷ 2900
XIX	1110 ÷ 3100
XX	1175 ÷ 3300
XXI	1250 ÷ 3600

## TABELA ZASZEREGOWANIA STANOWISK PRACY I DODATKU FUNKCYJNEGO

Lp	STANOWISKO	Kategoria zaszeregowania	Dodatek funkcyjny, procent minimalnej stawki do:	UWAGI
1.	St. Instruktor	XIII- XIV	-	
2.	Specjalista ds. urzędzeń komputerowych i spraw administracyjno-gospodarczych	XI-XIV		
3.	Instruktor	XI - XII	-	
4.	Młodszy instruktor	IX- X	-	
5.	Referent	VI- VIII	-	
6.	Pracownik gospodarczy	IV - VI	-	
7.	Portier-magazynier	III - V	-	
8.	Sprzątaczką	I-IV		

## REGULAMIN PREMIOWANIA

### PRACOWNIKÓW OŚRODKA KULTURY w SEROCKU

#### § 1.

Premia ma charakter motywacyjny. Służy mobilizacji pracowników do poprawy jakości pracy, zwiększeniu wydajności, polepszeniu organizacji i dyscypliny pracy.

#### § 2.

1. Fundusz premiowy pracowników objętych niniejszymi zasadami tworzy się w ramach środków finansowych przeznaczonych na wynagrodzenia osobowe w wysokości 40% stawek wynagrodzenia zasadniczego.
2. Miesięczny fundusz premiowy obejmuje również pracowników, którzy w okresie danego miesiąca odeszli z pracy, bez względu na sposób rozwiązania stosunku pracy.

#### § 3.

1. Funduszem objęci są pracownicy działalności podstawowej, administracji i obsługi.
2. Podstawą naliczania premii indywidualnej jest płaca zasadnicza.
3. Premia przyznawana jest w okresach miesięcznych i wypłacana wraz z poborami za dany miesiąc.

#### § 4.

1. Decyzję w sprawie wypłaty i wysokości premii podejmuje:
  - a/ dla dyrektora Ośrodka Burmistrz Miasta i Gminy Serock;
  - b/ dla pracowników Ośrodka jego dyrektor.
2. Wysokość premii indywidualnej nie może być wyższa niż 50%.
3. Pozbawienie pracownika premii, jej zmniejszenie lub zwiększenie wymaga umotywowania pisemnego na wniosku premiowym.

#### § 5.

1. Podstawą do podjęcia decyzji w sprawie wypłaty i wysokości premii jest ocena pracownika w zakresie:
  - a/ poziomu wykonywania postawionych zadań i obowiązków pracowniczych.
  - b/ przestrzegania dyscypliny pracy, obowiązujących regulaminów i ustaleń porządkowych.
  - c/ troski o dobro Ośrodka i ochronę jego mienia.

2. Za należyte wykonywanie obowiązków wynikających z treści ust. 1 pracownikowi przysługuje premia w wysokości 40% jego uposażenia zasadniczego.

#### § 6.

1. Pracownik traci prawo do premii w danym miesiącu w przypadku :
  - a/ rozwiązania stosunku pracy z winy pracownika
  - b/ spożywania alkoholu w pracy lub przybycia do pracy w stanie nietrzeźwym;
  - c/ odmowy wykonania polecenia służbowego, wydanego z odpowiednim uprzedzeniem;
  - d/ nieuzasadnionego przerwania pracy ;
  - e/ rażącego łamania przepisów p.poż, bhp. i regulaminu pracy.
  - f/ jednego lub więcej dni nie usprawiedliwionej nieobecności w pracy
  - g/ trzech lub więcej nie usprawiedliwionych spóźnień w miesiącu.
2. Wysokość premii może zostać obniżona w przypadku :
  - a/ niesumiennego i niedokładnego wykonywania obowiązków służbowych  
- o 50% premii
  - b/ naruszenia przepisów p.poż i bhp.  
- o 25% premii
  - c/ spóźnień do pracy bez usprawiedliwienia  
- o 12.5% premii

#### § 7.

Pracownicy z którymi został rozwiązany stosunek pracy w ciągu miesiąca, a nie ma podstaw do pozbawienia premii, otrzymują premię proporcjonalnie do czasu zatrudnienia .

#### § 8.

Pracownikowi przysługuje prawo odwołania od decyzji dotyczącej wysokości premii. Odwołanie z uzasadnieniem winno być złożone w terminie 3 dni od daty powiadomienia o obniżeniu lub pozbawieniu premii. Odwołanie powinno zostać rozpatrzone w terminie 7 dni.

#### § 9.

Postanowienia końcowe:

1. wszelkie zmiany i uzupełnienia zasad premiowania wymagają formy pisemnej;
2. zatwierdzony miesięczny podział premii jest jawny;
3. w sprawach nie uregulowanych niniejszym regulaminem stosuje się powszechnie obowiązujące przepisy prawa.

## **ZASADY PRYZNAWANIA DODATKU ZA PRACĘ WYKONYWANĄ W WARUNKACH SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA SZCZEGÓLNI UCIĄŻLIWYCH LUB 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 warunkach narażenia na promieniowanie ultrafioletowe lub podczerwone ( np. spawanie, hartowanie, stosowanie lamp bakteriobójczych),
  - 4) w pomieszczeniach zamkniętych, w których ze względów technologicznych utrzymuje się stale temperatura efektywna powyżej 25° C lub poniżej 10° C,
  - 5) w pomieszczeniach, w których konieczne jest stałe stosowanie sztucznego oświetlenia,
  - 6) 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 substancji toksycznych kumulujących się w organizmie,
  - 2) w warunkach narażenia na działanie pyłów wywołujących zwłóknienie tkanki płucnej,
  - 3) w warunkach obniżonego lub podwyższonego ciśnienia wynikającego z procesu technologicznego,
  - 4) w warunkach narażenia na działanie miejscowej wibracji ( np. używanie ręcznych narzędzi pneumatycznych),
  - 5) w warunkach narażenia na hałas,
  - 6) w warunkach nadmiernego obciążenia wysiłkiem fizycznym co najmniej 2000 kcal dla mężczyzn i 1200 kcal dla kobiet lub wymagające wymuszonej pozycji ciała.
3. Do trzeciego stopnia szkodliwości dla zdrowia lub szczególnej uciążliwości zalicza się prace wykonywane:
  - 1) w warunkach narażenia na działanie benzydyny, alfa- i betanaftyloaminy, chlorku winylu, azbestu oraz innych czynników o analogicznym do tych substancji działaniu, jeżeli zostanie to uznane przez instytut medycyny pracy,
  - 2) w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące,
  - 3) w kontakcie z materiałem zakaźnym lub chorymi zakaźnie lub zwierzętami,
  - 4) w warunkach narażenia na działanie pól elektromagnetycznych wysokiej częstotliwości w zakresie od 0,1 do 300 000 MHz w strefie zagrożenia.
4. Do szczególnie niebezpiecznych zalicza się prace:
  - 1) przy urządzeniach elektromagnetycznych znajdujących się pod napięciem powyżej 220 V, wykonywane zgodnie z przepisami o bezpieczeństwie pracy w energetyce,
  - 2) związane z wytwarzaniem, stosowaniem, magazynowaniem oraz transportem gazów i materiałów wybuchowych,
  - 3) na wysokości powyżej 2 m i w wykopach o głębokości powyżej 2 m, uznane za niebezpieczne w przepisach o bezpieczeństwie i higienie pracy, związane z załadunkiem paliw oraz ich transportem.

5. Prace określone w ust. 1 pkt. 1 i 2 oraz ust. 2 pkt. 1, 2, i 5 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 inne obowiązujące normy higieniczno-sanitarne.
6. Pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia, o których mowa w ust. 5, dokonywane są przez laboratorium Inspekcji Sanitarnej oraz inne laboratoria upoważnione przez właściwych terenowo wojewódzkich inspektorów sanitarnych działających w imieniu wojewodów.
7. Dodatek za wykonywanie prac:
  - 1) określonych w ust. 1-3 przysługuje, jeżeli były one wykonywane co najmniej przez 80 godzin w miesiącu,
  - 2) określonych w ust. 4 przysługuje za efektywny czas pracy, bez względu na dzienny lub miesięczny wymiar czasu pracy.
8. Dodatek o którym mowa w ust. 1-4, wypłacany jest miesięcznie z dołu.
9. Decyzję o przyznaniu dodatku, jego wysokości i cofnięciu w przypadku zmiany warunków pracy podejmuje pracodawca.
10. W przypadku jednoczesnego występowania uprawnienia do dodatków z tytułu prac wykonywanych w różnych stopniach szkodliwości dla zdrowia i uciążliwości lub niebezpieczeństwa przysługuje pracownikowi jeden, najwyższy dodatek.