



# DZIENNIK URZĘDOWY

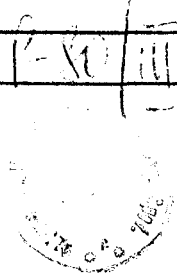
## MINISTERSTWA PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH

Rok XVI.

Warszawa, dnia 22 kwietnia 1987 r.

Nr 1(149)

## TREŚĆ



Poz. Str.

## ZATRUDNIENIE

1. Zarządzenie nr 3 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 15 stycznia 1987 r. zmieniające zarządzenie w sprawie norm wyżywienia oraz wysokości równoważników pieniężnych za wyżywienie i za ubranie dla osób odbywających zastępczą służbę poborowych . . . . . 1

## WYNAGRODZENIA

2. Zarządzenie nr 29 Ministra Pracy, Płac i Spraw

Poz. Str.

- Socjalnych z dnia 11 kwietnia 1987 r. w sprawie metody wiodącej wartościowania pracy . . . . . 1

## STATYSTYKA

3. Zarządzenie nr 27 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 7 kwietnia 1987 r. w sprawie badania statystycznego w zakresie zasiłków rodzinnych na dzieci rolników indywidualnych . . . . . 22

## ZATRUDNIENIE

I

## ZARZĄDZENIE Nr 3

## MINISTRA PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH

z dnia 15 stycznia 1987 r.

zmieniające zarządzenie w sprawie norm wyżywienia oraz wysokości równoważników pieniężnych za wyżywienie i za ubranie dla osób odbywających zastępczą służbę poborowych.

Na podstawie § 13 ust. 7 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 29 września 1980 r. w sprawie zastępczej służby poborowych (Dz. U. Nr 23, poz. 87) zarządza się, co następuje:

## § 1.

W zarządzeniu nr 6 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 23 stycznia 1981 r. w sprawie norm wyżywienia oraz wysokości równoważników pieniężnych za wyżywienie i za ubranie dla osób odbywających zastępczą służbę poborowych (Dz. Urz. MPPiSS z 1981 r. Nr 2, poz. 2, z 1983 r. Nr 5, poz. 11, z 1984 r. Nr 6, poz. 26, z 1985 r. Nr 5, poz. 13, Nr 6, poz. 19 i z 1986 r. Nr 5, poz. 13) § 2 otrzymuje brzmienie:

- „§ 2. 1. Jeżeli poborowy nie korzysta z bezpłatnego całodziennego wyżywienia, zakład pracy wypłaca mu równoważnik pieniężny za wyżywienie w wysokości 209 zł dziennie.
2. W razie korzystania przez poborowego z częściowego bezpłatnego wyżywienia w zakładzie pracy, rów-

noważnik pieniężny, o którym mowa w ust. 1, wynosi:

- 104 zł za obiad,  
52 zł za śniadanie lub kolację.

## § 2.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania, z mocą od dnia 1 sierpnia 1986 r.

Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych: **wz. A. Paczos**

## WYNAGRODZENIA

2

## ZARZĄDZENIE NR 29

## MINISTRA PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH

z dnia 11 kwietnia 1987 r.

w sprawie metody wiodącej wartościowania pracy.

Na podstawie § 3 pkt 1 i § 8 ust. 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 16 lutego 1987 roku w sprawie zasad wartościowania pracy (Dz. U. Nr 8, poz. 44) zarządza się, co następuje:

## § 1.

1. Metodą wiodącą wartościowania pracy, jest metoda „UMEWAP-87”, umożliwiająca wartościowanie pracy według jednolitych kryteriów na stanowiskach nierobotniczych i robotniczych w różnych działach i branżach gospodarki narodowej.

2. Metodę wiodącą wartościowania pracy określa załącznik do zarządzenia.

## § 2.

1. Wartość jednego punktu w złotych ustala się według wzoru:

$$W_p = \frac{F_{pz} - F_{nw}}{S_p}$$

- $W_p$  - wartość punktu w złotych,  
 $F_{pz}$  - planowany średniomiesięczny fundusz wynagrodzeń zasadniczych z wyłączeniem funduszu nadwyżki akordowej,  
 $F_{nw}$  - iloczyn planowanej liczby zatrudnionych (w przeliczeniu na pełne etaty) oraz najniższego wynagrodzenia w uspóeczniionych zakładach pracy,  
 $S_p$  - suma punktów dla planowanego zatrudnienia na wszystkich stanowiskach pracy.
2. Planowany średniomiesięczny fundusz wynagrodzeń zasadniczych ustalany jest jako 1/12 planowanego rocznego funduszu wynagrodzeń zasadniczych wszystkich grup zatrudnionych z wyłączeniem planowanego funduszu nadwyżki akordowej. W uzasadnionych przypadkach

zakład pracy może przyjąć inny okres do planowania średniomiesięcznego funduszu wynagrodzeń zasadniczych.

3. W przypadku przejściowego stosowania różnej wartości jednego punktu w złotych dla różnych grup zatrudnionych w danym zakładzie pracy (lub różnych jednostek organizacyjnych tego zakładu), sposób ustalania wartości punktu w złotych, określony w ust. 1, stosuje się odpowiednio do poszczególnych grup zatrudnionych lub jednostek organizacyjnych.
4. Zakład pracy może aktualizować wartość punktu stosownie do zmian:
- 1) wyników działalności gospodarczej i możliwości finansowych,
  - 2) łącznej liczby punktów w związku ze zmianą poziomu i struktury zatrudnienia oraz struktury wykonywanych prac,
  - 3) wewnętrznej struktury wynagrodzeń, w tym w szczególności zwiększenia udziału wynagrodzenia zasadniczego w wynagrodzeniu łącznym,
  - 4) norm pracy.

## § 3.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych: Stanisław Gębala

Załącznik do zarządzenia nr 29  
 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych  
 z dnia 11 kwietnia 1987 r. (poz. 2).

**METODA WIODĄCA WARTOŚCIOWANIA PRACY**  
**„UMEWAP – 87”**

Tablica 1

**SCHEMAT WARTOŚCIOWANIA PRACY „UMEWAP – 87”**

Kryteria wartościowania pracy		Maksymalna liczba punktów	
Syntetyczne	Elementarne	elementarnych	syntetycznych
A. Złożoność pracy	1. Wykształcenie zawodowe 2. Doświadczenie zawodowe 3. Innowacyjność, twórczość 4. Zręczność 5. Współdziałanie	75 55 45 25 25	225
B. Odpowiedzialność za:	1. Przebieg i skutki pracy 2. Decyzje 3. Środki i przedmioty pracy 4. Bezpieczeństwo innych osób 5. Kontakty zewnętrzne	60 50 25 25 20	180

Syntetyczne	Kryteria wartościowania pracy	Maksymalna liczba punktów	
	Elementarne	elementar- nych	syntetycz- nych
C. Uciążliwość pracy	1. Wysiłek fizyczny 2. Wysiłek psychonerwowy 3. Wysiłek umysłowy 4. Monotonia, monotypia 5. Obciążenie psychiczne z tytułu niskiego prestiżu pracy	45 25 25 20 20	135
D. Warunki pracy	1. Uciążliwość środowiska pracy 1) Mikroklimat 2) Woda, wilgoć 3) Substancje chemiczne 4) Hałas 5) Drgania mechaniczne 6) Oświetlenie (promieniowanie optyczne) 7) Pyły 8) Inne czynniki 2. Czynniki niebezpieczne	70         20	90
Maksymalna liczba punktów		630	630

## Wyjaśnienia

## I. W przypadkach, gdy:

- na stanowisku występuje natężenie czynnika w skali przekraczającej opisaną dla najwyższego stopnia trudności (np. wymagany jest tytuł doktora habilitowanego) lub
- występują istotne dla danego stanowiska wymogi lub warunki nie uwzględnione w metodzie i zachodzi potrzeba wprowadzenia dodatkowego kryterium elementarnego,

dopuszcza się możliwość stosowania – za zgodą Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych – dodatkowych stopni trudności lub dodatkowych kryteriów i odpowiadających im punktów w ramach tzw. elastyczności metody.

## A – ZŁOŻONOŚĆ PRACY

Tablica 2

## A. 1. Klucz analityczny do kryterium „Wykształcenie zawodowe”

Stopień złożoności	Wymagania pracy	Liczba punktów
1	Ukończona szkoła podstawowa	5
2	Ukończona szkoła podstawowa i kurs przysposobienia zawodowego	10
3	Ukończona zasadnicza szkoła zawodowa o wymaganym profilu	15
4	Ukończona zasadnicza szkoła zawodowa o wymaganym profilu plus obligatoryjne przeszkolenie	20
5	Ukończona szkoła średnia o wymaganym profilu	35
6	Ukończona szkoła średnia o wymaganym profilu plus obligatoryjne przeszkolenie lub kierunkowe studium pomaturalne	40

ed. tabl. 2

Stopień złożoności	Wymagania pracy	Liczba punktów
7	Ukończona szkoła wyższa o profilu właściwym dla danego stanowiska	60
8	Ukończona szkoła wyższa o właściwym profilu plus kierunkowe dokształcenie (np. studia podyplomowe) lub I stopień specjalizacji	70
9	Ukończona szkoła wyższa o właściwym profilu plus II stopień specjalizacji	75

## Wyjaśnienia

1. Przy wycenie należy uwzględnić wykształcenie wymagane dla prawidłowego wykonania pracy. Nie należy przyznawać punktów za sam fakt posiadania określonego wykształcenia, jeżeli nie jest ono niezbędne do wykonywania prac na stanowisku.
2. Przez obligatoryjne przeszkolenie należy rozumieć ukończenie kursów wymaganych dla wykonania danej pracy, udokumentowane świadectwem.
3. Zakład pracy może określić w zakładowym taryfikatorze wymagania dotyczące niezbędnego na stanowisku wykształcenia w sposób odmienny od wynikającego z dotychczas obowiązujących przepisów.

Tablica 3

## A. 2. Klucz analityczny do kryterium „Doświadczenie zawodowe”

Stopień złożoności	Wymagania pracy	Liczba punktów
1	Nie jest wymagane doświadczenie zawodowe. Wystarczy krótkie przyuczenie na stanowisku do 1 miesiąca. Prace proste powtarzalne.	1
2	Wystarczy przyuczenie na stanowisku w granicach 1-6 miesięcy. Prace dość proste powtarzalne lub niewielka zmienność prac podobnych.	5
3	Na opanowanie umiejętności wykonywania zespołu czynności potrzebna w przybliżeniu roczna praktyka. Prace powtarzalne, o przeciętnym stopniu trudności lub proste prace zmienne.	10
4	Na opanowanie umiejętności wykonywania szerszego zespołu czynności potrzebna 2-3-letnia praktyka. Dość złożone prace powtarzalne lub prace zmienne o przeciętnym stopniu trudności.	15
5	Na opanowanie umiejętności wykonywania dużego i zmiennego zakresu dość złożonych czynności potrzebna 4-5-letnia praktyka.	20
6	Szeroki i zmienny zakres złożonych czynności. Wymagana znajomość przebiegu pracy na współpracujących stanowiskach oraz aktualizacja wiedzy. Dla pełnej przydatności na stanowisku konieczna 6-7-letnia praktyka w zawodzie (wskazane przejście kilku stanowisk).	25
7	Praca wymaga ponad 7-letniej praktyki zawodowej oraz znajomości organizacji, podziału i przebiegu pracy na szeregu stanowiskach. Złożony charakter procesów lub procedur. Konieczna aktualizacja wiedzy.	30
8	Praca wymaga ponad 7-letniej praktyki zawodowej oraz znajomości organizacji, podziału i przebiegu pracy na szeregu stanowiskach. Złożony charakter procesów lub procedur. Konieczna aktualizacja wiedzy. Dodatkowo wymagana umiejętność koordynacji prac zespołowych lub samodzielnego prowadzenia prac badawczych i naukowych.	35

Stopień złożoności	Wymagania pracy	Liczba punktów
9	Jak w stopniu 7 oraz dodatkowe wymagania: doświadczenie w kierowaniu dużymi zespołami, koordynowaniu złożonych i odpowiedzialnych przedsięwzięć lub umiejętności interdyscyplinarne niezbędne na stanowisku bądź doświadczenie w kierowaniu złożonymi pracami naukowymi (badawczymi).	45
10	Jak w stopniu 7. oraz dodatkowe wymagania: sprawdzona umiejętność rozwiązywania szczególnie złożonych i trudnych problemów oraz opracowania nowych, skutecznych sposobów, metod, procedur, postępowania itp. Sprawdzona umiejętność działania w warunkach ryzyka i niepewności.	55

### Wyjaśnienia

W kryterium tym uwzględnia się doświadczenie niezbędne do prawidłowego wykonania danej pracy, nie uwzględnia się natomiast stażu pracy posiadanego przez pracownika. Staż pracy znajduje odzwierciedlenie w polityce awansowej oraz w dodatku za staż pracy, które nie są przedmiotem wartościowania.

Tablica 4

#### A. 3. Klucz analityczny do kryterium „Innowacyjność, twórczość”

Stopień złożoności	Wymagania pracy	Liczba punktów	Granica odchyień
1	Sposób wykonania pracy (czynności, operacji) jest jednoznacznie określony – w instrukcji, procesie technologicznym itp.	0	–
2	Praca wymaga samodzielnego wyboru wariantu realizacyjnego lub sposobu wykonania	5	3 – 7
3	Wykonanie pracy jest związane z udoskonaleniem i (lub) adaptowaniem istniejących rozwiązań do nowych potrzeb i możliwości. Wprowadzane zmiany nie wykraczają poza dotychczasowy dorobek nauki i techniki i odnoszą się do jednorodnych zagadnień.	10	8 – 12
4	Jak w 3. stopniu złożoności, z tym że udoskonalenia i adaptacje dotyczą złożonych, niejednorodnych zagadnień.	15	13 – 17
5	Praca wymaga krytycznej analizy stanu istniejącego lub badań rozpoznawczych oraz projektowania i testowania nowych rozwiązań o znacznej skali trudności. Konieczna znajomość i wykorzystywanie najnowszych zdobyczy nauki lub techniki w kraju.	25	22 – 28
6	Praca wymagająca tworzenia nowych rozwiązań opartych na światowych osiągnięciach nauki i techniki. Bardzo złożony charakter koniecznych do rozwiązania problemów.	35	32 – 38
7	Prace o najwyższej skali trudności. Do rozwiązania problemów nie wystarczają dotychczasowe zdobycze nauki i techniki. Konieczne jest uzyskanie wyraźnego postępu jakościowego w danej dziedzinie w postaci nowych technik, technologii, nowych rozwiązań systemowych itp.	45	–

### Wyjaśnienia

W kryterium tym chodzi o właściwą wycenę prac, których celem jest doskonalenie dotychczas stosowanych rozwiązań lub tworzenie nowych rozwiązań i koncepcji w danej dziedzinie gospodarki z wykorzystaniem krajowego i światowego dorobku nauki

i techniki. Efektem innowacyjności i twórczości mogą być nowe techniki, technologie, bardziej efektywne rozwiązania systemowe itp. Stopień innowacyjności i twórczości nie jest więc zależny od układu hierarchicznego stanowisk. Kryterium to wystąpi na stanowiskach, gdzie istnieje możliwość wariantowego wykonania pracy, konieczność doskonalenia dotychczasowych rozwiązań, odpowiedzialnych za postęp naukowo-techniczny w danej dziedzinie, wdrażających nowe rozwiązania lub koncepcje itp.

Tablica 5

## A. 4. Klucz analityczny do kryterium „Zręczność”

Stopień złożoności	Wymagania pracy	Liczba punktów	Granica odchyień
1	Prace nie wymagające zręczności fizycznej	0	—
2	Prace wymagające normalnej zręczności fizycznej.	5	3 – 7
3	Prace wymagające zwiększonej zręczności fizycznej lub precyzji ruchów.	10	8 – 12
4	Prace wymagające dużej zręczności fizycznej i precyzji ruchów	15	13 – 17
5	Prace wymagające bardzo dużej zręczności fizycznej i wysokiej precyzji ruchów.	20	18 – 22
6	Prace wymagające wyjątkowej zręczności fizycznej i szczególnej precyzji ruchów.	25	—

## Wyjaśnienia

W ocenie stopnia zręczności należy brać pod uwagę zarówno zręczność manualną, jak i zręczność polegającą na pewności ruchów całego ciała oraz pewność reagowania i stopień perfekcji w wykonywaniu pracy ręcznej.

Za prace nie wymagające zręczności fizycznej uważa się większość prac na stanowiskach nierobotniczych, które mogą być wykonywane przez pracowników o ograniczonej sprawności fizycznej. Tam jednak, gdzie praca wymaga ruchu, np. stanowiska nadzoru w brygadach remontowych, w przedsiębiorstwach budowlanych, kontrolujące wykonanie prac na wysokościach, wymagana jest normalna lub zwiększona zręczność. Jeśli praca wykonywana jest w niewygodnej pozycji lub na wysokości, wymaga zwiększonej zręczności. Przy wycenie należy brać również pod uwagę, że nie w każdym zakładzie wystąpią prace wymagające wyjątkowej zręczności fizycznej i szczególnej precyzji ruchów.

Tablica 6

## A. 5. Klucz analityczny do kryterium „Współdziałanie”

Stopień złożoności	Wymagania pracy	Liczba punktów	Granica odchyień
1	Prace nie wymagające współdziałania – wykonywane samodzielnie	0	—
2	Prace zespołowe wymagające skoordynowania ruchów roboczych, dostosowania tempa własnej pracy do tempa pracy współpracowników. Indywidualne prace polegające na obsłudze innych osób – interesantów, klientów.	5	3 – 7
3	Prace indywidualne, wymagające częstego uzgadniania działań z pracownikami innych komórek lub zbierania informacji. Prace zespołowe, wymagające współdziałania przy wykonywaniu zmiennych zadań lub w zmiennym składzie zespołu. Koordynacja działań zespołów wykonujących średnio złożone i powtarzalne czynności.	10	8 – 12

Stopień złożoności	Wymagania pracy	Liczba punktów	Granica odchyień
4	Prace indywidualne wymagające umiejętności przekonywania i dyskusji oraz oddziaływania na postawy innych. Prace związane z obsługą obcokrajowców. Złożone zespołowe prace badawcze, projektowe lub programowe. Koordynowanie działań zespołów wykonujących różnorodne, skomplikowane czynności (zadania).	15	13 – 17
5	Prace wymagające doboru pracowników do zespołów, organizowania pracy i motywowania innych osób. Prace związane z prowadzeniem odpowiedzialnych negocjacji (np. handlowych, dotyczących umów zbiorowych, rozstrzyganie konfliktów społecznych). Koordynacja prac prowadzonych przez szereg specjalistycznych komórek organizacyjnych, związanych z opracowywaniem wspólnych projektów, planów, programów, ocen itd.	25	—

### Wyjaśnienia

„Współdziałanie” rozumiane jest jako umiejętność wymagana w różnym zakresie na stanowiskach wykonawczych (robotniczych i nierobotniczych) oraz kierowniczych – tam gdzie występuje praca zespołowa, gdzie niemożliwe jest wykonanie własnych zadań (czynności, operacji) bez koordynacji ruchów czy działań, uzgodnień lub informacji z innych stanowisk w tym samym zespole, wydziale czy zakładzie.

## B. ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Tablica 7

### B. 1. Klucz analityczny do kryterium „Odpowiedzialność za przebieg i skutki pracy”

Stopień złożoności	Wymagania pracy	Liczba punktów	Granica odchyień
1	Praca własna prosta kontrolowana.	1	—
2	Praca własna prosta lub przeciętnie złożona częściowo kontrolowana.	5	3 – 7
3*	Złożona praca własna, częściowo kontrolowana. Odpowiedzialność za pracę brygady, pracowni, sekcji, zespołu.	10	8 – 12
4	Złożona praca własna, w zasadzie nie kontrolowana. Odpowiedzialność za pracę oddziału, wydziału, działu w małym przedsiębiorstwie.	15	13 – 17
5	Bardzo złożona praca własna, w zasadzie nie kontrolowana. Odpowiedzialność za pracę oddziałów, wydziałów lub działów w przedsiębiorstwach średniej wielkości.	20	18 – 22
6	Praca własna o wybitnej skali trudności i odpowiedzialności. Odpowiedzialność za pracę wydziałów, oddziałów i działów o kluczowym znaczeniu w dużych i b. dużych przedsiębiorstwach lub za pracę pionów małych i średniej wielkości przedsiębiorstw.	25	23 – 27
7	Odpowiedzialność za pracę małego lub średniego zakładu pracy. Odpowiedzialność za pracę pionu w dużym zakładzie pracy.	30	28 – 32

Stopień złożoności	Wymagania pracy	Liczba punktów	Granica odchyień
8	Odpowiedzialność za pracę średniego lub dużego zakładu pracy o istotnym znaczeniu dla regionu, branży, eksportu.	40	37 - 43
9	Odpowiedzialność za pracę dużego lub bardzo dużego zakładu pracy, którego działalność wywiera znaczny wpływ na pracę wielu innych zakładów pracy (przedsiębiorstw, instytucji), branży lub kilku branż, większych grup ludności (np. średniej wielkości miasta).	50	47 - 53
10	Odpowiedzialność za pracę bardzo dużego, wielozakładowego przedsiębiorstwa, którego działalność determinuje pracę b. dużej grupy innych jednostek organizacyjnych (np. przedsiębiorstw, instytucji), wyniki gospodarcze regionu, rzutuje w sposób znaczący na wpływy z eksportu itp. Prace mające wpływ na działalność wielu jednostek organizacyjnych (przedsiębiorstw, instytucji) lub dużych grup ludności (np. na obszarze województwa).	60	-

## Wyjaśnienia

- Kryterium to występuje na każdym stanowisku, gdyż każda społecznie użyteczna praca rodzi określone skutki. Skala zróżnicowania odpowiedzialności zależy od charakteru pracy; rośnie w miarę wzrostu jej złożoności i ważności, a także skutków społecznych i gospodarczych. W przypadku stanowisk kierowniczych należy zwracać uwagę na charakter pracy danej komórki lub jednostki organizacyjnej i ich miejsce oraz znaczenie wśród innych prac w danym zakładzie. Skala odpowiedzialności na poszczególnych stanowiskach w zasadzie narasta w układzie hierarchicznym. Niższy stopień odpowiedzialności mają stanowiska wykonawcze, zaś wyższy – kierownicze, na których występuje zarówno odpowiedzialność bezpośrednia za wyniki własnej pracy, jak też odpowiedzialność za wyniki pracy (lub skutki błędów i zaniedbań) podwładnych.
- Za przedsiębiorstwo małe przyjmuje się umownie jednostkę, liczącą do 1000 zatrudnionych, średnie – od 1 000 do 5 000 osób, duże – od 5 000 do 15 000 osób, bardzo duże – ponad 15 000 osób.
- W przedsiębiorstwach, które wdrożyły zakładowe systemy wynagradzania, można przyjmować kryteria, przedstawione w zarządzeniu MPPiSS nr 52 z 29 grudnia 1984 r., przy czym zakłada się, że małe przedsiębiorstwa odpowiadają zakładom pracy III kategorii, średnie – II kategorii, duże – I kategorii i bardzo duże – kategorii specjalnej.

Tablica 8

## B. 2. Klucz analityczny do kryterium „Odpowiedzialność za decyzje”

Stopień złożoności	Wymagania pracy	Liczba punktów	Granica odchyień
1	Decyzje dotyczące pracy własnej, nie powodujące istotnych konsekwencji. Decyzje w sytuacjach charakteryzujących się pewnością danych.	1	-
2	Decyzje determinujące działalność brygad, pracowników, zespołów. Decyzje w sytuacjach częściowego ryzyka.	5	3 - 7
3	Decyzje determinujące działalność komórek organizacyjnych średniego szczebla – działów, wydziałów. Decyzje podejmowane w sytuacjach ryzyka.	10	8 - 12
4	Stopień pośredni.	15	13 - 17
5	Decyzje determinujące działalność pionów (służb) w małych i średnich jednostkach organizacyjnych (przedsiębiorstwach, instytucjach).	20	18 - 22



cd. tabl. 8

Stopień złożoności	Wymagania pracy	Liczba punktów	Granica odchylenia
	Decyzje determinujące działalność wydziałów o kluczowym znaczeniu w bardzo dużych przedsiębiorstwach. Decyzje podejmowane w warunkach dużego ryzyka.		
6	Stopień pośredni.	25	23 – 27
7	Decyzje determinujące działalność małych i średnich jednostek organizacyjnych (przedsiębiorstw, instytucji). Decyzje determinujące działalność pionów (służb) w dużych i złożonych jednostkach organizacyjnych (przedsiębiorstwach, instytucjach). Decyzje rzutujące na sytuację w małym lub średniej wielkości mieście, w gminie.	30	28 – 32
8	Stopień pośredni.	35	33 – 37
9	Decyzje dotyczące działalności bardzo dużych jednostek organizacyjnych (przedsiębiorstw, kombinatów, instytucji). Decyzje powodujące skutki gospodarcze lub społeczne w skali szeregu przedsiębiorstw, branży, aglomeracji miejskiej.	45	42 – 47
10	Decyzje o charakterze strategicznym, determinujące długookresową działalność w danej dziedzinie, mające wpływ na działania i sytuację wielu jednostek organizacyjnych (np. kilka branż) lub dużych grup ludności (np. na obszarze województwa).	50	

## Wyjaśnienia

Decyzje podejmowane są przy wykonywaniu pracy zarówno o charakterze wykonawczym, jak i kierowniczym. Mają one wpływ na efekty pracy własnej lub innych osób. Ranga decyzji zależy od stopnia samodzielności pracy i jej ważności. W kryterium tym chodzi o decyzje powodujące określone skutki. W tym rozumieniu niewielkie znaczenie mają decyzje nie powodujące istotnych konsekwencji np. dla jakości produkcji, działalności danej komórki organizacyjnej czy całego zakładu. Dlatego najwyższej wycenione są decyzje o charakterze strategicznym, dotyczące długookresowej działalności w danej dziedzinie, wykraczające poza szczebel zakładu pracy. Układ tego kryterium jest hierarchiczny, ranga decyzji wzrasta wraz z rangą danego stanowiska czy znaczeniem danej pracy. Stopnie pośrednie należy stosować w przypadkach znacznego zróżnicowania rangi i skutków decyzji podejmowanych w różnych komórkach organizacyjnych. Kryterium to umożliwia również zróżnicowanie rangi decyzji w zależności od wielkości zakładu pracy.

Tablica 9

## B. 3. Klucz analityczny do kryterium „Odpowiedzialność za środki i przedmioty pracy”

Stopień odpowiedzialności	Wymagania pracy	Liczba punktów	Granica odchylenia
1	Nieznaczna odpowiedzialność. Przy normalnym natężeniu uwagi i przestrzeganiu przepisów powierzone urządzenia i materiały bardzo rzadko ulegają uszkodzeniu.	1	–
2	Średnia odpowiedzialność. Konstrukcja urządzeń lub technologia pracy stwarza średnie prawdopodobieństwo uszkodzenia urządzeń lub materiałów o małej wartości lub niewielkie prawdopodobieństwo uszkodzenia przedmiotów pracy o średniej wartości. Pośrednia odpowiedzialność z tytułu nadzoru nad środkami i przedmiotami pracy małej wartości.	5	3 – 7

Stopień odpowiedzialności	Wymagania pracy	Liczba punktów	Granica odchylenia
3	Zwiększona odpowiedzialność. Duża wartość powierzonych urządzeń ale przy zwiększonej koncentracji uwagi prawdopodobieństwo uszkodzenia lub zniszczenia małe. Średnie prawdopodobieństwo szkód przy przedmiotach pracy o średniej wartości lub małe prawdopodobieństwo szkód przy przedmiotach pracy o dużej wartości. Pośrednia odpowiedzialność z tytułu nadzoru nad środkami i przedmiotami pracy średniej wartości.	10	8 - 12
4	Duża odpowiedzialność. Ciągła możliwość uszkodzenia urządzeń o bardzo dużej wartości, co grozi przestojem gniazda lub linii. Duże prawdopodobieństwo szkód przy przedmiotach pracy o dużej wartości. Pośrednia odpowiedzialność z tytułu nadzoru nad środkami i przedmiotami pracy o dużej wartości.	15	13 - 17
5	Bardzo duża odpowiedzialność. Ciągła możliwość uszkodzenia urządzeń o bardzo dużej wartości, co grozi przestojem wydziału lub zakładu. Bardzo duża możliwość szkód przy przedmiotach pracy o bardzo wysokiej wartości. Pośrednia odpowiedzialność z tytułu nadzoru nad środkami i przedmiotami pracy o bardzo dużej wartości.	25	-

#### Wyjaśnienia

Kryterium to wystąpi przy tych pracach, gdzie istnieje możliwość uszkodzenia maszyn i urządzeń oraz spowodowanie strat w surowcach i materiałach, a także tam, gdzie występuje bezpośrednia lub pośrednia odpowiedzialność materialna za powierzone mienie, np. na stanowisku kasjera, kierownika wydziału produkcyjnego, dyrektora przedsiębiorstwa.

Odpowiedzialność ta wiąże się nie tyle z bezpośrednim ponoszeniem skutków strat, ile z dbałością o powierzone mienie i troską, aby nie uległo zniszczeniu czy zagrabieniu przez inne osoby (kradzieże). Bardzo istotne jest rozróżnienie skali odpowiedzialności bezpośredniej i pośredniej. Chodzi bowiem o to, aby odpowiedzialność za urządzenia czy majątek przypisywana była tym stanowiskom, które rzeczywiście ją ponoszą. Nie należy przyznawać jednocześnie dużej liczby punktów z tytułu znacznej wartości urządzenia robotnikowi bezpośrednio wykonującemu pracę, brygadziście, mistrzowi i kierownikowi wydziału, ale trzeba ustalić, na jakim stanowisku i w jakim stopniu występuje faktycznie ten rodzaj odpowiedzialności.

Przy wycenieniu bierze się pod uwagę następującą gradację wartości środków i przedmiotów pracy dla odpowiedzialności bezpośredniej i pośredniej:

Gradacja wartości	Odpowiedzialność bezpośrednia	Odpowiedzialność pośrednia
mała wartość	50 - 100 tys. zł	500 tys. - 1 mln.
średnia wartość	100 tys. - 1 mln	1 - 10 mln
duża wartość	1 - 5 mln	10 - 50 mln
bardzo duża wartość	ponad 5 mln	ponad 50 mln

## B. 4. Klucz analityczny do kryterium „Odpowiedzialność za bezpieczeństwo innych osób”

Stopień odpowiedzialności	Wymagania pracy	Liczba punktów	Granica odchyień
1	Brak odpowiedzialności. Przy przestrzeganiu przepisów bhp, postępowaniu zgodnym z doświadczeniem zawodowym i przy normalnej uwadze nie występuje zagrożenie dla innych osób.	0	—
2	Średnia odpowiedzialność. Pomimo przestrzegania przepisów bhp i doświadczenia zawodowego istnieje pewne ryzyko spowodowania wypadku zagrażającego innym osobom.	5	3 – 7
3	Zwiększona odpowiedzialność. Prace na stanowiskach, gdzie mimo przestrzegania przepisów bhp i uwagi pracownika istnieje zwiększone ryzyko wypadkowe, zagrażające zdrowiu lub życiu innych osób. Odpowiedzialność z tytułu nadzoru nad grupą osób na stanowiskach o małym i średnim zagrożeniu wypadkowym.	10	8 – 12
4	Duża odpowiedzialność. Prace w warunkach, które mimo zachowania wszelkich zasad bezpieczeństwa, mogą powodować duże zagrożenie dla zdrowia i życia innych osób. Prace z dziećmi i młodzieżą lub innymi osobami wymagającymi opieki. Odpowiedzialność z tytułu nadzoru nad grupą osób na stanowiskach o zwiększonym zagrożeniu wypadkami.	15	13 – 17
5	Bardzo duża odpowiedzialność. Bardzo duże ryzyko dla zdrowia i życia innych osób, wynikające z ukrytych lub trudnych do przewidzenia zagrożeń. Odpowiedzialność z tytułu nadzoru nad osobami pracującymi w warunkach bardzo dużego i ciągłego zagrożenia ciężkimi wypadkami lub śmiercią.	25	—

## Wyjaśnienia

„Odpowiedzialność za bezpieczeństwo innych osób” występuje tam, gdzie praca na danym stanowisku zagraża pracy na innych stanowiskach, znajdujących się w sąsiedztwie oraz gdzie występuje nadzór nad stanowiskami pracującymi w warunkach zagrożenia wypadkowego.

## B. 5. Klucz analityczny do kryterium „Odpowiedzialność za kontakty zewnętrzne”

Stopień odpowiedzialności	Wymagania pracy	Liczba punktów	Granica odchyień
1	Brak kontaktów lub rzadkie kontakty zewnętrzne.	0	—
2	Praca wymagająca dość częstych kontaktów zewnętrznych w jednorodnych zagadnieniach.	5	3 – 7
3	Praca wymagająca częstych kontaktów zewnętrznych w zakresie różnorodnych zagadnień.	10	8 – 12

Stopień odpowiedzialności	Wymagania pracy	Liczba punktów	Granica odchyień
4	Praca wymagająca stałych kontaktów zewnętrznych i stałej współpracy z innymi przedsiębiorstwami i instytucjami. Reprezentowanie interesów zakładu pracy w określonej dziedzinie działalności.	15	13 – 17
5	Reprezentowanie interesów zakładu pracy w kontaktach krajowych i międzynarodowych (negocjacje, zawieranie umów itp.).	20	–

### Wyjaśnienia

Przez kontakty zewnętrzne rozumie się kontakty służbowe z osobami nie związanymi bezpośrednio i stale z daną jednostką organizacyjną, w której funkcjonuje wartościowane stanowisko pracy. Kontakty takie są niezbędne dla prawidłowego wykonania pracy na tym stanowisku lub funkcjonowania całej jednostki organizacyjnej. W tym znaczeniu kontaktami zewnętrznymi są kontakty lekarza z pacjentami czy sprzedawcy w sklepie z klientami, ale nie są nimi kontakty nauczyciela z uczniami. Stopnie trudności kontaktów zależą od częstotliwości ich występowania oraz rangi problemów. Np. kontakty niezbędne do wykonania pracy własnej na stanowisku wykonawczym mają mniejszą rangę niż kontakty na stanowisku kierowniczym dotyczące określonej dziedziny działalności lub działalności całego zakładu pracy. Stopień odpowiedzialności za kontakty zewnętrzne nie zawsze jest proporcjonalny do hierarchii stanowisk.

## C. UCIAŻLIWOŚĆ PRACY

Tablica 12

### C. 1. Klucz analityczny do kryterium „Wysiłek fizyczny”

Stopień ciężkości	Wymagania pracy	Liczba punktów	Granica odchyień
1	Prace bardzo lekkie, wymagające małego lub normalnego wysiłku fizycznego – wykonywane przeważnie w pozycji siedzącej lub stojącej bez obciążenia mięśni (operowanie przedmiotami o ciężarze do 1 kg).	0	–
2	Prace lekkie, wymagające zwiększonego wysiłku fizycznego na skutek stałego operowania przedmiotami o ciężarze do 5 kg lub okresowego operowania przedmiotami o ciężarze od 5 do 10 kg. Prace w okresowo niewygodnej pozycji bez obciążenia mięśni.	5	3 – 7
3	Prace średnio ciężkie, wymagające stałego operowania przedmiotami o ciężarze od 5 do 10 kg lub okresowego operowania przedmiotami o ciężarze od 10 do 15 kg. Prace w okresowo niewygodnej pozycji z niewielkim obciążeniem mięśni.	10	8 – 12
4	Prace średnio ciężkie, wymagające stałego operowania przedmiotami o ciężarze od 10 do 15 kg lub okresowego operowania przedmiotami o ciężarze od 15 do 20 kg. Prace wykonywane stale w niewygodnej pozycji ze znacznym stopniem obciążenia mięśni.	15	13 – 17
5	Prace średnio ciężkie wymagające stałego operowania przedmiotami o ciężarze od 15 do 20 kg lub okresowego operowania przedmiotami o ciężarze od 20 do 35 kg. Przenoszenie ciężarów o wadze 10–15 kg na różnych poziomach. Prace wykonywane stale w niewygodnej pozycji ze znacznym stopniem obciążenia kończyn górnych.	20	18 – 22

cd. tabl. 12

Stopień ciężkości	Wymagania pracy	Liczba punktów	Granica odchylenia
6	Prace ciężkie wymagające stałego operowania przedmiotami o ciężarze od 20 do 35 kg lub okresowego operowania przedmiotami o ciężarze od 35 do 50 kg. Przenoszenie ciężarów o wadze 15–20 kg na różnych poziomach. Używanie ciężkich narzędzi o wadze do 5 kg w nisko pochylonej lub kłęczącej pozycji.	25	23 – 27
7	Prace ciężkie, wymagające stałego operowania przedmiotami o ciężarze od 35 do 50 kg lub częstego operowania przedmiotami o ciężarze powyżej 50 kg. Przenoszenie ciężarów o wadze 20–35 kg na różnych poziomach. Używanie ciężkich narzędzi o wadze ponad 5 kg w nisko pochylonej lub kłęczącej pozycji.	35	32 – 38
8	Prace bardzo ciężkie, wymagające stałego operowania przedmiotami o ciężarze ponad 50 kg. Przenoszenie ciężarów o wadze od 35 kg do 50 kg na różnych poziomach. Stałe posługiwanie się ciężkimi narzędziami (ponad 5 kg) w szczególnie męczącej pozycji ciała, np. leżącej w tunelach, kanałach itp.	45	–

Uwaga: tablicę 12 stosuje się w przypadkach, gdy zakład pracy nie ma możliwości wyceny wydatku energetycznego wg tablic 13, 14, 15. Wycena wg tablicy 12 jest alternatywna wobec wycen wg trzech dalszych tablic.

#### Wyjaśnienie

Przez „wysiłek fizyczny” rozumie się obciążenie statyczne, np. praca w niewygodnej pozycji, podtrzymywanie ciężarów oraz obciążenie dynamiczne mięśni np. przenoszenie ciężarów. Wysiłek fizyczny związany z wykonywaniem pracy powoduje określony wydatek energetyczny organizmu pracownika. Wydatek energetyczny występuje więc zarówno przy pracach robotniczych, jak i nierobotniczych. Stopień wysiłku fizycznego można więc mierzyć ciężarem przenoszonych lub podnoszonych przedmiotów lub za pomocą wydatku energetycznego z tym związanego. Aby wyznaczyć wydatek energetyczny w ciągu całego dnia pracy, należy określić czas trwania poszczególnych czynności związanych z zajmowaną przy pracy pozycją ciała oraz stopniem zaangażowania układu mięśniowego (obciążeniem mięśni). Według tablicy 13 możemy określić ilość kilokalorii (kcal) zużytkowaną na utrzymanie danej pozycji ciała przy pracy, a według tablicy 14 – zapotrzebowanie energetyczne związane z wykonywaniem pracy, niezależnie od zajmowanej pozycji ciała.

Tablica 13

Pozycja ciała przy wykonywaniu pracy	Wydatek energetyczny w kcal na:		
	minutę	godzinę	zmiannę
Siedząca	0,3	18	135
Na kolanach	0,5	30	225
Stojąca	0,6	36	270
Stojąca pochylona	0,8	48	360
Chodzenie	1,7–3,5	102–210	765–1575
Wchodzenie bez obciążenia po pochyłości 10°	0,75 na 1 m wzniesienia	dotatkowo 45	dotatkowo 338

Uwaga: przy obliczaniu wydatku energetycznego dla całej zmiany należy ustalić, ile czasu pracownik wykonuje pracę w określonej pozycji, a także odliczyć przerwy w pracy. W tablicy 13 i 14 dla zmiany przyjęto czas pracy 7,5 godzin.

Tablica 14

Rodzaj pracy – zakres obciążenia mięśni		Wydatek energetyczny w kcal na:		
		minutę	godzinę	zmiannę
Praca palców, dłoni i przedramienia	praca lekka	0,3 – 0,6	18–36	135–270
	praca średnia	0,6–0,9	36–54	270–405
	praca ciężka	0,9–1,2	54–72	405–540
Praca jednego ramienia	praca lekka	0,7–1,2	42–72	315–540
	praca średnia	1,2–1,7	72–102	540–765
	praca ciężka	1,7–2,2	102–132	765–990
Praca obu ramion	praca lekka	1,5–2,0	90–120	675–900
	praca średnia	2,0–2,5	120–150	900–1125
	praca ciężka	2,5–3,0	150–180	1125–1350
Praca mięśni kończyn i tułowia	praca lekka	2,5–4,0	150–240	1125–1800
	praca średnia	4,0–6,0	240–360	1800–2700
	praca ciężka	6,0–8,5	360–510	2700–3825
	praca bardzo ciężka	8,5–11,5	510–690	x

Uwaga: przy obliczaniu wydatku energetycznego związanego z obciążeniem mięśni w ciągu całej zmiany należy ustalić, jakiego typu czynności (rodzaj pracy) wykonuje pracownik, ile poświęca na nie czasu, a także należy odliczyć przerwy w pracy.

Po dokonaniu obliczeń wydatku energetycznego dla pozycji ciała (tablica 13) i rodzaju pracy oraz obciążenia mięśni (tablica 14) dodaje się otrzymane wartości i otrzymuje łączny efektywny wydatek energetyczny przy danej pracy. Następnie na podstawie tablicy 15 określa się liczbę punktów odpowiadającą danej wartości wydatku energetycznego w kcal. Otrzymuje się w ten sposób wycenę punktową wysiłku fizycznego.

Tablica 15

#### Wycena punktowa kryterium C. 1. „Wysiłek fizyczny” mierzonego za pomocą wydatku energetycznego

Wydatek energetyczny w kcal na zmiannę	Liczba punktów
Poniżej 300	0
301–400	1
401–500	2
501–600	3
601–700	5
701–800	7
801–900	9
901–1000	11
1001–1100	13
1101–1200	15

Wydatek energetyczny w kcal na zmiannę	Liczba punktów
1201–1300	17
1301–1400	19
1401–1500	21
1501–1600	24
1601–1700	27
1701–1800	30
1801–1900	33
1901–2000	37
2001–2200	45

Uwaga: jeśli przy wykonywaniu danej pracy wydatek energetyczny liczony średnio miesięcznie przekracza 2200 kcal, istnieje możliwość „dowartościowania” kryterium „wysiłek fizyczny” w ramach elastyczności metody.

Tablica 16

## C. 2. Klucz analityczny do kryterium „Wysiłek psychonerwowy”

Stopień uciążliwości	Wymagania pracy	Liczba punktów	Granica odchyień
1	Prace wymagające normalnego, obciążenia receptorów zmysłowych zwykłej uwagi.	1	
2	Prace wymagające zwiększonego obciążenia receptorów zmysłowych i zwiększonej koncentracji uwagi przez część dnia pracy.	5	3 – 7
3	Prace wymagające znacznego obciążenia receptorów zmysłowych i dużej koncentracji uwagi przez większość dnia pracy. Prace wywołujące stresy.	10	8 – 12
4	Prace wymagające dużego obciążenia receptorów zmysłowych i dużej koncentracji uwagi przez cały dzień pracy. Prace wymagające odporności psychicznej i opanowania, szybkiej reakcji na spodziewany bodziec.	15	13 – 17
5	Prace wymagające bardzo dużego, ciągłego obciążenia receptorów zmysłowych i nadzwyczajnej koncentracji uwagi. Prace wymagające dużej odporności psychicznej i opanowania, szybkiego refleksu w nagłych sytuacjach.	25	

## Wyjaśnienia

Przez wysiłek psychonerwowy rozumie się obciążenie organów zmysłowych (receptory wzroku, słuchu, dotyku, węchu, smaku oraz receptory informujące o położeniu i ruchu ciała lub jego części), a także obciążenie psychiczne w postaci opanowania, odporności psychicznej i stresów. Wysiłek psychonerwowy może występować przy dużym tempie pracy, braku możliwości szybkiego rozwiązania niektórych problemów lub nawarstwienia się wielu problemów jednocześnie, może także występować w sytuacjach konfliktowych. Na stanowiskach robotniczych ten rodzaj wysiłku związany jest głównie z koncentracją uwagi przy wykonywaniu określonych czynności. W zależności od stopnia koncentracji uwagi lub stopnia obciążenia wzroku, słuchu, wzrasta natężenie wysiłku psychonerwowego. Przy wycenie tego kryterium należy dokładnie skonfrontować definicje podane w kluczu analitycznym z charakterem pracy na stanowisku, aby nie zaniżyć lub zawyżyć punktacji.

Tablica 17

## C. 3. Klucz analityczny do kryterium „Wysiłek umysłowy”

Stopień uciążliwości	Wymagania pracy	Liczba punktów	Granica odchyień
1	Prace wymagające normalnego nasilenia procesów myślowych związanych z przetwarzaniem prostych informacji bez obciążenia pamięci	1	
2	Prace wymagające stale zwiększonego nasilenia procesów myślowych związanych z przetwarzaniem prostych informacji	5	3 – 7
3	Prace wymagające okresowo dużego nasilenia procesów myślowych związanych z przetwarzaniem złożonych informacji przy jednoczesnym niewielkim obciążeniu pamięci	10	8 – 12
4	Prace wymagające stale dużego nasilenia procesów myślowych związanych z przetwarzaniem złożonych informacji, przy jednoczesnym znacznym obciążeniu pamięci.	15	13 – 17
5	Prace wymagające okresowo bardzo dużego nasilenia procesów myślowych związanych z przetwarzaniem bardzo złożonych informacji, przy jednoczesnym dużym obciążeniu pamięci.	20	18 – 22

Stopień uciążliwości	Wymagania pracy	Liczba punktów	Granica odchyień
6	Prace wymagające bardzo intensywnego i ciągłego nasilenia procesów myślowych związanych z przetwarzaniem bardzo złożonych informacji przy jednoczesnym bardzo dużym obciążeniu pamięci.	25	—

## Wyjaśnienia

Przez wysiłek umysłowy rozumiemy obciążenie centralnego układu nerwowego, głównie mózgu, związane z korzystaniem z pamięci, porównywaniem, kodowaniem i dekodowaniem informacji.

Wysiłek umysłowy rośnie wraz ze stopniem złożoności wykonywanych prac (czynności, operacji) a także samodzielności i odpowiedzialności. Przy prostych pracach robotniczych i nierobotniczych lub czynnościach powtarzalnych występuje normalny wysiłek umysłowy, natomiast przy pracach niepowtarzalnych wysiłek ten będzie większy, gdyż wymagane jest wówczas przetwarzanie informacji, korzystanie z pamięci.

Tablica 18

## C. 4. Klucz analityczny do kryterium „Monotonia, monotypia”

Stopień uciążliwości		Liczba punktów	Granica odchyień
1	Praca urozmaicona, brak monotonii.	0	—
2	Prace, przy wykonywaniu których występuje okresowa monotonia spowodowana stałą niezmiennością procesów i warunków pracy.	5	3 – 7
3	Prace, przy wykonywaniu których występuje 300–800 powtórzeń jednakowych ruchów w ciągu zmiany roboczej (dnia pracy).	10	8 – 12
4	Prace, przy wykonywaniu których występuje stała monotonia spowodowana stałą niezmiennością procesów pracy i otaczających warunków. Prace, przy wykonywaniu których występuje ponad 800 powtórzeń jednakowych ruchów w ciągu zmiany roboczej (dnia pracy).	15	13 – 17
5	Jak w stopniu 4. Dodatkowo praca w cyklu wymuszonym.	20	—

## Wyjaśnienia

Obciążenie monotonią jest uzależnione od intensywności występowania w pracy następujących elementów:

niezmienności procesu pracy, charakteryzującej się uproszczonymi czynnościami wykonywanymi w jednostajnym rytmie, jednostajności warunków pracy, oznaczającej brak bodźców fizycznych i psychicznych związanych z kontaktami z otoczeniem i innymi ludźmi.

Tablica 19

## C. 5. Klucz analityczny do kryterium „Obciążenie psychiczne z tytułu niskiego prestiżu pracy”

Stopień uciążliwości	Obciążenie pracą	Liczba punktów	Granica odchyień
1	Praca nie powodująca obciążenia psychicznego.	0	—
2	Praca podejmowana niechętnie ze względu na obniżony prestiż.	5	3 – 7
3	Praca uznawana w danym środowisku (zawodzie, zakładzie pracy) za pracę o niskim prestiżu, do wykonania której brak chętnych.	10	8 – 12



cd. tabl. 19

Stopień uciążliwości	Obciążenie pracą	Liczba punktów	Granica odchyśleń
4	Praca o powszechnie niskim prestiżu, nie wykonywana publicznie, podejmowana w sytuacji przymusu ekonomicznego.	15	13 -- 17
5	Praca o powszechnie bardzo niskim prestiżu, wykonywana publicznie, której nikt nie chce podejmować.	20	--

**Wyjaśnienia**

Przez niski prestiż pracy rozumie się niską pozycję danej pracy w społecznej hierarchii prac w skali całego kraju lub w danym środowisku (zakładzie pracy, zawodzie), spowodowaną nieatrakcyjnym charakterem pracy, z przyczyn natury pozapłacowej.

Niski prestiż stanowi obciążenie psychiczne przejawiające się w niechęci do podejmowania określonych prac.

**D. WARUNKI PRACY****D. 1. Uciążliwość środowiska pracy**

Na uciążliwość środowiska pracy wpływa wiele czynników, takich jak: mikroklimat, woda, wilgoć, substancje chemiczne, hałas, drgania mechaniczne, oświetlenie, pyły i inne. W metodzie „UMEWAP-87” dla każdego czynnika zastosowano odrębny „klucz analityczny”, co oznacza, że należy je wyceniać oddzielnie. Należy wyceniać te czynniki, które są immanentnie związane z procesem technologicznym, a nie te, które wynikają np. z zaniedbań. Natężenie czynników uciążliwych środowiska pracy uwzględnione w „kluczach analitycznych” nie stanowi zagrożenia życia i zdrowia pracowników, lecz stwarza uciążliwość w wykonywaniu pracy. Przy wycenie nie należy więc uwzględniać możliwości wystąpienia czynników szkodliwych w stężeniach i natężeniach przekraczających wartości dopuszczalne (NDS i NDN), gdyż jest to sytuacja z punktu widzenia prawa niedopuszczalna. Świadczenia z tego tytułu mogą być przyznawane okresowo do czasu likwidacji występujących przekroczeń. W uciążliwości środowiska pracy powinna być ujmowana również praca, której wykonywanie wymaga odpowiednich ochron indywidualnych pracownika przed działaniem czynników szkodliwych, powodujących większą uciążliwość pracy.

Szczegółowe zasady wyceny „uciążliwości środowiska pracy” zawierają wyjaśnienia do tablicy 28.

Tablica 20

**D. 1. 1. Klucz analityczny do kryterium „Mikroklimat”**

Stopień uciążliwości	Warunki pracy
1	Okresowa praca w gorącym lub zimnym mikroklimacie.
2	Częsta praca w gorącym lub zimnym mikroklimacie lub praca przy dużych wahaniami temperatur.
3	Praca w szczególnie uciążliwych warunkach mikroklimatu gorącego lub zimnego.

**Wyjaśnienia**

1. Jako normalne warunki mikroklimatu przyjmuje się:

a) temperatury powietrza:

dla pracy siedzącej + 18 do 20°C,

dla lekkiej pracy w ruchu + 15 do 17°C,

dla ciężkiej pracy w ruchu + 12 do 16°C,

b) wilgotność względna powietrza poniżej 50%,

c) ruch powietrza poniżej 0,1 m/s.

2. Mikroklimat gorący charakteryzuje temperatura powyżej + 30°C, a mikroklimat zimny temperatura poniżej - 10°C.

3. W mikroklimacie gorącym istotnymi czynnikami, które należy brać pod uwagę przy ustalaniu stopnia utrudnienia, są, poza czasem oddziaływania i wysoką temperaturą powietrza, takie parametry jak: wilgotność powietrza (powyżej 50%), szybkość ruchu powietrza (poniżej 0,1 m/s), promieniowanie cieplne (powyżej 0,8 kcal/cm<sup>2</sup> oraz rodzaj wykonywanej pracy (przy pracy fizycznej ma miejsce wytwarzanie dodatkowego ciepła w organizmie).

4. W mikroklimacie zimnym istotnymi czynnikami poza czasem oddziaływania i niską temperaturą są: wilgotność powietrza

(powyżej 50%), szybkość ruchu powietrza (powyżej 0,1 m/s) oraz rodzaj pracy (np. mała aktywność ruchowa nie pozwala na wytwarzanie dodatkowego ciepła w organizmie).

5. Jako okresowe występowanie uciążliwości mikroklimatu przyjmuje się łączny czas jego oddziaływania w czasie zmiany roboczej poniżej 10% jej trwania, jako częste powyżej 10%.

Tablica 21

## D. 1. 2. Klucz analityczny do kryterium „Woda, wilgoć”

Stopień uciążliwości	Warunki pracy
1	Okresowa praca przy procesach mokrych lub przebywanie w wilgotnym pomieszczeniu.
2	Częsta praca w wodzie, błocie lub pomieszczeniu o dużej wilgotności.
3	Stała praca w wodzie, błocie lub pomieszczeniu o dużej wilgotności.

## Wyjaśnienie

Przyjmuje się, że wilgotność względna w pomieszczeniach zamkniętych powinna wahać się w granicach 40–60%, przy czym dopuszczalna granica wynosi 80% wilgotności względnej.

Tablica 22

## D. 1. 3. Klucz analityczny do kryterium „Substancje chemiczne”

Stopień uciążliwości	Warunki pracy
1	Substancje chemiczne o działaniu drażniącym (ujęte w załączniku do rozporządzenia MPPiSS z 22 grudnia 1982 r. – Dz. U. nr 43, poz. 287, z 1985 r. Nr 40, poz. 195 i z 1987 r. Nr 1 poz. 4).
2	Substancje chemiczne wchłaniające się przez skórę (oznaczone literą „S” w załączniku do rozporządzenia MPPiSS z 27 listopada 1985 r. – Dz. U. Nr 56, poz. 290).
3	Substancje chemiczne o szybkim działaniu duszącym: chlorowódz, cyjanowódz i cyjanki, ortodwuchlorobenzen, freon 11, formaldehyd, izoforon, mangan i jego związki nieorganiczne (pyły), metylo–bid–fenyloizocyjanian, bezwodnik octowy, trójchlorobenzen (wymienione w: Dz. U. Nr 56, poz. 290 – litera „P”).
4	Substancje chemiczne uczulające: anilina, berzydyna, chromiany, DDT, dioksan, dwumetylowanilina, dwunitrofenol, epichlorobydryna, etylnodwuamina, fenol, p–fenylenodwuamina, formaldehyd, hydrochinon, kobalt, dwunaftyloamina, o–toluidyna, terpentyna.

## Wyjaśnienie

Dla oceny uciążliwości substancji o działaniu wymienionym w kilku stopniach uciążliwości przyjmuje się najwyższy z nich.

Tablica 23

## D. 1. 4. Klucz analityczny do kryterium „Hałas”

Stopień uciążliwości	Warunki pracy
1	Hałas słyszalny ciągły o poziomie dźwięku w granicach od 55 do 80 dB/A. Hałas infradźwiękowy o poziomie ciśnienia akustycznego w granicach od 75 do 85 dB. Hałas ultradźwiękowy o poziomie ciśnienia akustycznego w granicach od 79 do 80 dB.
2	Hałas słyszalny ciągły o poziomie dźwięku w granicach od 81 do 90 dB/A. Hałas infradźwiękowy o poziomie ciśnienia akustycznego w granicach od 86 do 105 dB.

## Wyjaśnienia

Oceny uciążliwości hałasu należy dokonać:

- a) hałasu słyszalnego – zgodnie z PN-84/N-01307 i wytycznymi Głównego Inspektora Sanitarnego z dnia 4 stycznia 1985 r.,
- b) hałasu infradźwiękowego – zgodnie z PN-86/N-01338,
- c) hałasu ultradźwiękowego – zgodnie z PN-86/N-01321.

W przypadku występowania hałasu impulsowego oraz narażenia kobiet i osób niewidomych podnosi się ocenę uciążliwości o jeden stopień.

Tablica 24

## D. 1. 5. Klucz analityczny do kryterium „Drgania mechaniczne”

Stopień uciążliwości	Warunki pracy
1	Drgania mechaniczne oddziałujące na całe ciało, o przyspieszeniu poniżej $0,5 \text{ m/s}^2$ . Drgania mechaniczne oddziałujące na kończyny górne, o przyspieszeniu poniżej $0,7 \text{ m/s}^2$ .
2	Drgania mechaniczne oddziałujące na całe ciało, o przyspieszeniu od $0,5$ do $0,8 \text{ m/s}^2$ . Drgania mechaniczne oddziałujące na kończyny górne, o przyspieszeniu od $0,7$ do $1,4 \text{ m/s}^2$ .

## Wyjaśnienia

Oceny uciążliwości drgań mechanicznych należy dokonać:

- a) drgań oddziałujących na całe ciało – zgodnie z PN-83/-01354 (tablica 3 i 5),
- b) drgań oddziałujących na kończyny górne – zgodnie z PN-83/N-01353 (punkt 4.2).

Tablica 25

## D. 1. 6. Klucz analityczny do kryterium „Oświetlenie” („Promieniowanie optyczne”)

Stopień uciążliwości	Warunki pracy
1	Oświetlenie odbiegające od prawidłowego, związane ze specyfiką wymagań technologicznych.
2	Występowanie zjawisk niekorzystnych związanych z oświetleniem podczas pracy, np. olśnienie.
3	Występowanie promieniowania optycznego w zakresie podczerwieni lub nadfioletu, związanego z technologią pracy.

## Wyjaśnienia

1. Przy pracach, gdzie wymagane jest jedynie rozróżnienie dużych przedmiotów, natężenie oświetlenia powinno wynosić minimum 100 Lx, przy pracach wymagających rozróżnienia szczegółów średniej wielkości zaleca się oświetlenie od 100 do 200 Lx, a przy pracach precyzyjnych 800–1000 Lx.

2. Warunki oświetlenia na stanowiskach pracy należy oceniać zgodnie z PN-71/B-02380 oraz PN-84/E-02033.

3. Olśnienie jest to stan widzenia, w którym odczuwa się niewygodę widzenia i/lub obniżenia zdolności rozpoznawania przedmiotu na skutek nieprawidłowego rozkładu luminacji lub jej nadmiernego kontrastu w przestrzeni i czasie – określa to PN-84/02033.

4. Promieniowanie podczerwone – promieniowanie optyczne o długości fali od 780 nm do 1 mm (ocena uciążliwości według PN-79/Z-06588 oraz rozporządzenia RM z 21.08.1959 r. – Dz. U. Nr 53, poz. 316 oraz z 1963 r., Dz. U. Nr 18 poz. 97).

5. Promieniowanie nadfioletowe – promieniowanie optyczne o długości fali od 380 nm (ocena uciążliwości według PN-77/T-05685).

Tablica 26

## D. 1. 7. Klucz analityczny do kryterium „Pyły”

Stopień uciążliwości	Warunki pracy
1	Pyły nieorganiczne i organiczne nie zawierające wolnej krystalicznej krzemionki (ujęte w załączniku do rozporządzenia MPPiSS z dnia 2 sierpnia 1985 r. – Dz. U. Nr 40, poz. 195).

Stopień uciążliwości	Warunki pracy
2	Pyły nieorganiczne i organiczne zawierające wolną krystaliczną krzemionkę od 2 do 50%. Pyły sztucznych włókien mineralnych, talku, grafitu, cementu, fosforytów, apatytów, mas plastycznych i włókien syntetycznych oraz karborundu.
3	Pyły nieorganiczne i organiczne zawierające wolną krystaliczną krzemionkę powyżej 50%.
4	Pyły zawierające azbest (działanie pylicotwórcze i drażniące).

## Wyjaśnienie

Działanie rakotwórcze azbestu ujęte jest w kryterium D.2. „Czynniki niebezpieczne”.

Tablica 27

## D. 1. 8. Klucz analityczny do kryterium „Inne czynniki”

Stopień uciążliwości	Warunki pracy
1	Sporadyczne oddziaływanie jednego czynnika uciążliwego – przez mniej niż 10% zmiany roboczej (dnia pracy).
2	Częste oddziaływanie jednego czynnika uciążliwego – przez więcej niż 10% zmiany roboczej.
3	Stałe oddziaływanie jednego czynnika uciążliwego – przez większość dnia pracy.

## Wyjaśnienia

W ramach kryterium „inne czynniki” należy ustalić stopień uciążliwości tych czynników środowiska pracy, które nie są określone w kluczach analitycznych D.1.1. – D.1.7. Do takich czynników zaliczamy m.in. ciśnienie, promieniowanie jonizujące, promieniowanie laserowe, pole elektromagnetyczne wielkiej częstotliwości, czynniki upośledzające funkcje rozrodcze oraz czynniki biologiczne, takie jak mikroorganizmy (bakterie, toksyny, alergeny) i mikroorganizmy, a także czynniki odrażające i nieprzyjemne, takie jak: ostre zapachy, padlina, fekalia, sadze, smary, opady atmosferyczne.

Tablica 28

## Wycena zbiorcza kryterium D. 1. „Uciążliwość środowiska pracy”

Nasilenie uciążliwości środowiska pracy	Liczba punktów dla poszczególnych stopni uciążliwości czynnika według kluczy analitycznych D.1.1–D.1.8.			
	1	2	3	4
Oddziaływanie 1 czynnika	4–6	5–9	8–14	12–20
Oddziaływanie 2 czynników	8–12	10–18	16–28	24–40
Oddziaływanie 3 czynników	13–20	17–30	25–45	–
Oddziaływanie 4 czynników	18–25	22–40	35–58	–
Oddziaływanie 5 i więcej czynników	22–30	28–50	45–70	–

## Wyjaśnienia

1. Przed ustaleniem wyceny zbiorczej „uciążliwości środowiska pracy” na danym stanowisku należy określić na podstawie kluczy analitycznych D.1.1. – D.1.8. stopnie uciążliwości poszczególnych czynników a następnie odczytać z powyższej tablicy wycenę punktową z uwzględnieniem następujących uwag:

a) punktację dolną należy przyjmować wówczas, gdy czas przebywania pracownika w uciążliwych warunkach pracy nie przekracza 25% łącznego czasu pracy,

b) punktację pośrednią, gdy czas przebywania pracownika w tych warunkach wynosi około 50% łącznego czasu pracy.

c) punktację górną, gdy czas przebywania pracownika w tych warunkach przekracza 75% łącznego czasu pracy.

2. W przypadku, gdy wszystkie czynniki uciążliwe wystąpią w tym samym stopniu, liczbę punktów odczytujemy bezpośrednio z tablicy, np. za trzy czynniki w 3 stopniu uciążliwości maksymalnie 45 punktów. Gdy każdy czynnik występuje w innym stopniu uciążliwości, należy odczytać w tablicy liczbę punktów dla każdego czynnika, a następnie zsumować. Np. gdy jeden czynnik wystąpi w 1. stopniu, jeden w 2 stopniu, a dwa pozostałe w 3. stopniu, łączna maksymalna liczba punktów z tytułu „uciążliwości środowiska pracy” wyniesie:  $6 + 9 + 28 = 43$  pkt.

Tablica 29

## D.2. Klucz analityczny do kryterium „Czynniki niebezpieczne”

Stopień niebezpieczeństwa	Warunki pracy	Liczba punktów	Granica odchyień
1	Prace wykonywane w warunkach bezpiecznych.	0	
2	Niewielkie zagrożenie jednym czynnikiem niebezpiecznym w czasie przekraczającym 75% łącznego czasu pracy. Zwiększone zagrożenie jednym czynnikiem niebezpiecznym w czasie nie przekraczającym 25% łącznego czasu pracy. Niewielkie zagrożenie dwoma czynnikami w czasie nie przekraczającym 25% czasu pracy.	5	3 - 7
3	Zwiększone zagrożenie jednym czynnikiem w czasie przekraczającym 75% czasu pracy. Duże zagrożenie jednym czynnikiem w czasie nie przekraczającym 25% czasu pracy. Niewielkie zagrożenie dwoma czynnikami w czasie przekraczającym 75% czasu pracy.	10	8 - 12
4	Duże zagrożenie jednym czynnikiem w czasie przekraczającym 75% czasu pracy. Bardzo duże zagrożenie jednym czynnikiem w czasie nie przekraczającym 25% czasu pracy. Zwiększone zagrożenie dwoma czynnikami w czasie nie przekraczającym 25% czasu pracy.	15	13 - 17
5	Bardzo duże zagrożenie jednym czynnikiem w czasie przekraczającym 75% czasu pracy. Zwiększone zagrożenie dwoma czynnikami w czasie przekraczającym 75% czasu pracy	20	

## Wyjaśnienia

Czynniki niebezpieczne są to czynniki nieodłącznie związane z charakterem pracy i stanowiące potencjalne zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika. Wykonywanie pracy w warunkach niebezpiecznych wymaga wzmożonej ostrożności ze strony pracowników, co stanowi utrudnienie w wykonywaniu pracy. Punkty z tytułu tego kryterium rekompensują więc konieczność zachowania zwiększonej uwagi przez pracownika, a nie niebezpieczeństwo wypadku lub śmierci. Przy wycenie tych czynników (wymienionych niżej) należy brać pod uwagę stopień zagrożenia (niewielki, zwiększony, duży lub bardzo duży), np. praca na wysokości 2 m będzie powodować mniejsze zagrożenie niż praca na wysokości 10 m, czas wykonywania pracy w warunkach niebezpiecznych oraz ilość czynników niebezpiecznych zagrażających jednocześnie, np. praca na wysokości przy urządzeniach

elektroenergetycznych pod napięciem ponad 220 V. Ustalenia te mają istotny wpływ na wycenę punktową, którą uzyska dana praca z tytułu „czynników niebezpiecznych” (tablica 29).

Klucz analityczny tego kryterium obejmuje warunki, w których występuje bardzo duże zagrożenie jednego lub zwiększone zagrożenie dwu czynników niebezpiecznych. W przypadkach dużego i bardzo dużego zagrożenia dwoma lub więcej czynnikami niebezpiecznymi istnieje możliwość dowartościowania tego kryterium w ramach tzw. elastyczności metody.

W kryterium D.2. należy uwzględnić czynniki niebezpieczne związane z wykonywaniem następujących prac:

- 1) pod ziemią i w wykopach (poniżej 2 m),
- 2) na wysokości powyżej 2 m (np. na ruchomych podestach, rusztowaniach itp.),
- 3) pod wodą - nurkowanie, praca w kesonach itp.,
- 4) wewnątrz zbiorników, aparatów, kanałów (w przypadkach wymagających zezwolenia),
- 5) przy gaszeniu pożarów, ratowaniu życia lub mienia, likwidacji awarii oraz ich skutków itp.,
- 6) przy kontakcie z substancjami i materiałami wybuchowymi oraz łatwopalnymi,
- 7) przy następujących substancjach o działaniu rakotwórczym: czteraminodwufenyl, arsen i jego związki nieorganiczne, azbest, benzen, benzydyna i jej sole, chromiany (przetwórstwo rudy chromitowej), 2,2--dwuchlorodwuetylowy siarczek (iperyt), dwuchlorodwumetylowy eter symetryczny, betanaftyloamina, nikiel (refinacja), czteronitrodwufenyl, policykliczne węglowodory aromatyczne (frakcja rozpuszczalna w benzenie), chlorek winylu,
- 8) przy liniach i urządzeniach elektroenergetycznych pod napięciem ponad 220 V,
- 9) w transporcie powietrznym, wodnym, lądowym i wewnątrzrakładowym,
- 10) rybaków morskich,
- 11) w styczności z materiałem zakaźnym lub jego nośnikami,
- 12) w styczności z ludźmi chorymi psychicznie,
- 13) przy innych pracach mogących powodować ciężkie urazy, np. pozyskiwanie drewna, praca w kamieniołomach, kopalniach, obsługa urządzeń pod ciśnieniem itp.

## STATYSTYKA

3

### ZARZĄDZENIE Nr 27 MINISTRA PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH z dnia 7 kwietnia 1987 r.

w sprawie badania statystycznego w zakresie zasiłków rodzinnych na dzieci rolników indywidualnych.

Na podstawie art. 4 i art. 17 ustawy z dnia 26 lutego 1982 r. o statystyce państwowej (Dz. U. Nr 7, poz. 58) zarządza się, co następuje:

#### § 1.

Wprowadza się badanie statystyczne obejmujące obowiązek sporządzania sprawozdania statystycznego zwanego dalej „sprawozdaniem” w zakresie zasiłków rodzinnych na dzieci rolników indywidualnych wypłacanych na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 9 maja 1986 r. w sprawie zasiłków rodzinnych na dzieci rolników indywidualnych (Dz. U. Nr 21, poz. 109).

#### § 2.

Sprawozdanie sporządzają terenowe organy administracji państwowej o właściwości szczególnej do spraw zatrudnienia i spraw socjalnych:

1) stopnia podstawowego - na podstawie posiadanej dokumentacji i przekazują je do terenowego organu administracji państwowej stopnia wojewódzkiego o właściwości szczególnej do spraw zatrudnienia i spraw socjalnych, w terminie do dnia 15 lipca każdego roku za I półrocze i do dnia 15 lutego każdego roku za rok poprzedni.

2) stopnia wojewódzkiego - na podstawie sprawozdań otrzymywanych z terenowych organów administracji państwowej stopnia podstawowego o właściwości szczególnej do spraw zatrudnienia i spraw socjalnych i przekazują je do Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych i do Wojewódzkiego Urzędu Statystycznego, w terminie do dnia 31 lipca każdego roku za I półrocze i do dnia 15 marca każdego roku za rok poprzedni.

#### § 3.

Sprawozdanie sporządza się na formularzu oznaczonym symbolem MPPiSS-08, którego wzór stanowi załącznik nr 1 do zarządzenia, zgodnie z instrukcją, stanowiącą załącznik nr 2 do zarządzenia.

#### § 4.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych: wz. Z. Januszek

Załącznik nr 1  
do zarządzenia nr 27  
Ministra Pracy, Płac  
i Spraw Socjalnych  
z dnia 7 kwietnia 1987 r.  
(poz. 3).

Wypełniaj resortowe formularze sprawozdawcze tylko z tym nadrukiem



MINISTERSTWO PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH 00-513 Warszawa, ul. Nowogrodzka 1/3 Departament Spraw Socjalnych		
Nazwa i adres jednostki sprawozdawczej	MPPiSS-08 Półroczne sprawozdanie o zasiłkach rodzinnych na dzieci rolników indywidualnych za okres od .. do ..	Adresat:
Numer statystyczny - REGON		Wysłać bez pisma przewodniego
		Przed wypełnieniem przeczytać instrukcję
Wyszczególnienie		Wykonanie
0		1
Liczba rodzin rolników indywidualnych, którym przyznano zasiłki na dzieci	01	
Liczba przyznanych zasiłków rodzinnych ogółem:	02	
z tego: w wysokości 600 zł	03	
w wysokości 800 zł	04	
podwyższonych na dzieci chore	05	
Liczba decyzji odmownych ogółem	06	
Liczba odwołań do urzędu wojewódzkiego	07	
w tym: liczba odwołań rozpatrzonych pozytywnie	08	
Wielkość funduszu gminnego (miejskiego) pozostającego w dyspozycji rady narodowej stopnia podstawowego (w tys. zł)	09	
Łączna kwota wypłat na zasiłki rodzinne (w tys. zł)	10	
Dotacje budżetowe na dofinansowanie zasiłków (w tys. zł)	11	
Liczba gmin, którym przyznano dotacje	12	


(sporządził)

(zatwierdził)

data

Załącznik nr 2  
do zarządzenia nr 27  
Ministra Pracy, Płac  
i Spraw Socjalnych  
z dnia 7 kwietnia 1987 r.  
(poz. 3).

**Wypełniaj resortowe formularze sprawozdawcze tylko z tym nadrukiem**

Zatwierdzono	
dnia .....	
ze Nr .....	

### INSTRUKCJA

w sprawie sporządzania półrocznego sprawozdania statystycznego dotyczącego zasiłków rodzinnych na dzieci rolników indywidualnych.

#### I Wyjaśnienia ogólne.

- 1 Formularz półrocznego sprawozdania statystycznego wypełniają wszystkie jednostki sprawozdawcze według stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia każdego roku.
- 2 Dane zawarte w sprawozdaniach powinny odpowiadać stanowi faktycznemu. Zgodność danych liczbowych z dokumentacją, na podstawie której sporządzone jest sprawozdanie jednostkowe stwierdza podpisem osoba sporządzająca sprawozdanie oraz kierownik jednostki.
- 3 Ewentualne poprawki należy nanosić czerwonym kolorem, po lekkim skreśleniu nieprawidłowej informacji. O naniezionej poprawce należy powiadomić bezpośredniego odbiorcę sprawozdania.
- 4 Terenowe organy administracji państwowej stopnia podstawowego o właściwości szczególnej do spraw zatrudnienia i spraw socjalnych są zaopatrywane w druki sprawozdawcze za pośrednictwem terenowego organu administracji państwowej stopnia wojewódzkiego o właściwości szczególnej do spraw zatrudnienia i spraw socjalnych.

#### II. Wyjaśnienia szczegółowe.

Wiersze 1-11 wypełniają wszystkie jednostki sprawozdawcze.

- 1 Liczbę rodzin rolników indywidualnych, którym przyznano zasiłki na dzieci (wiersz 1) oraz liczbę przyznanych za-

siłków (wiersz 2) należy podać na podstawie listy wypłat i kartoteki zawierającej decyzje administracyjne przyznające zasiłki. Suma wiersza 3+4+5 powinna się równać wierszowi 2

- 2 Liczbę decyzji odmownych (wiersz 6) podaje się zgodnie z rejestrem decyzji odmownych, prowadzonym przez terenowy organ administracji państwowej stopnia podstawowego
- 3 Liczbę odwołań do urzędu wojewódzkiego należy podać uwzględniając wszystkie przypadki wszczętego (wiersz 7) i pozytywnie rozpatrzonego (wiersz 8) postępowania odwoławczego.
- 4 Dane dotyczące wielkości funduszu gminnego (miejskiego) pozostającego w dyspozycji rady narodowej (tj. po zmniejszeniu dochodów bieżących funduszu o dotacje przeznaczone na pomoc społeczną i dofinansowanie czynów społecznych oraz środki przekazane samorządom mieszkańców wsi -- miast należy podać zgodnie z art. 2 ust. 1 oraz art. 6 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 15 listopada 1984 r. o funduszu gminnym i funduszu miejskim (Dz. U. Nr 52, poz. 269).
- 5 Łączną kwotę wypłat na zasiłki rodzinne (wiersz 10) wpisuje się na podstawie list wypłat i kartotek prowadzonych przez terenowy organ administracji państwowej stopnia podstawowego.
- 6 Przez dotację budżetową (wiersz 11) należy rozumieć różnicę pomiędzy kwotą przyznawanych zasiłków rodzinnych a kwotą stanowiącą 50% bieżących dochodów funduszu gminnego pozostającego w dyspozycji rady narodowej stopnia podstawowego (zgodnie z zapisem w pkt 4)
- 7 Terenowy organ administracji państwowej stopnia wojewódzkiego o właściwości szczególnej do spraw zatrudnienia i spraw socjalnych wypełnia wiersze 1-11 podając dane sumaryczne ze sprawozdań opracowanych przez terenowe organy administracji państwowej stopnia podstawowego do spraw zatrudnienia i spraw socjalnych.
- 8 Wiersz 12 wypełnia tylko terenowy organ administracji państwowej stopnia wojewódzkiego o właściwości szczególnej do spraw zatrudnienia i spraw socjalnych na podstawie danych uzyskanych od terenowych organów administracji państwowej stopnia podstawowego do spraw zatrudnienia

Redakcja i Administracja: Ministerstwo Pracy, Płac i Spraw Socjalnych, Warszawa ul. Nowogrodzka 1/3

Zakład Wydawniczo-Poligraficzny Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych Zam. nr 94/87. Nakł. 100.400 egz.