

**ROZPORZĄDZENIE
MINISTRA KULTURY I SZTUKI**

z dnia 31 marca 1992 r.

w sprawie zasad wynagradzania pracowników niektórych instytucji kultury.

Na podstawie art. 31 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. Nr 114, poz. 493) zarządza się, co następuje:

§ 1. Rozporządzenie stosuje się do pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury prowadzących działalność kulturalną w formie teatru, opery, operetki, filharmonii, orkiestry oraz estrady i zespołu pieśni i tańca.

§ 2. 1. Pracownicy instytucji kultury otrzymują wynagrodzenia zasadnicze w wysokości do 6.000 zł oraz dodatki funkcyjne w wysokości do 50 % wynagrodzenia zasadniczego.

2. Stawki wynagrodzeń zasadniczych dla poszczególnych kategorii zaszeregowania oraz stawki dodatków funkcyjnych dla kolejnych szczebli dodatków określa tabela zakładowa, ustalona w regulaminie zakładowym.

3. Stanowiska pracy i odpowiadające im kategorie zaszeregowania i szczeble dodatków funkcyjnych określa załącznik nr 1 do rozporządzenia.

4. Przepisów ust. 1-3 nie stosuje się, gdy instytucja kultury w regulaminie zakładowym wprowadziła na podstawie dotychczasowych przepisów własne tabele stanowisk, kategorie zaszeregowania i stawki wynagrodzenia zasadniczego oraz szczeble i stawki dodatków funkcyjnych.

§ 3. 1. W ramach środków na wynagrodzenia osobowe instytucje kultury tworzą fundusz premii oraz fundusz nagród.

2. Zasady oraz kryteria premiowania i nagradzania pracowników określa regulamin zakładowy.

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

2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie okresy zatrudnienia.

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 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 instytucji, 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.

§ 5. 1. Pracownikom przysługują nagrody jubileuszowe, wypłacane w okresach co 5 lat, poczynając od osiągnięcia:

- 1) 10 lat pracy artystycznej w balecie,
- 2) 15 lat pracy w charakterze solisty wokalisty, muzyka grającego na instrumentach dętych oraz artysty chóru,
- 3) 20 lat pracy dla pozostałych pracowników.

2. Dla pracowników, o których mowa w ust. 1 pkt 1 i 2, wysokość pierwszej nagrody jubileuszowej wynosi 100% miesięcznego wynagrodzenia i zwiększa się po każdym następnym 5-letnim okresie pracy o 50%, do osiągnięcia 200%.

3. Dla pracowników, o których mowa w ust. 1 pkt 3, wysokość pierwszej nagrody wynosi 75%, drugiej - 100% miesięcznego wynagrodzenia i zwiększa się po każdym następnym 5-letnim okresie pracy o 50%, do osiągnięcia 200%.

4. Wysokość nagród jubileuszowych wypłacanych za lata pracy powyżej okresów ustalonych w ust. 2 i 3 wynosi 300%.

5. 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 jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.

6. Pracownicy nabywają prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego ich do nagrody.

7. Pracownicy obowiązani są udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w ich aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.

8. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracowników prawa do tej nagrody.

9. Podstawę 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 obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

10. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, 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.

11. Jeżeli w dniu 1 kwietnia 1997 r. albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów nie podlegających dotychczas wliczeniu pracownikowi upływa okres uprawniający go do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.

12. Pracownikowi, który w dniu 1 kwietnia 1997 r. albo w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 11, ma okres dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający go do nabycia nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.

13. Przepisy ust. 11 i 12 mają odpowiednio zastosowanie, w razie gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

14. Pracownikom zatrudnionym w dniu 1 kwietnia 1997 r., którzy przed tym dniem nabyli prawo do nagrody jubileuszowej w związku z wliczeniem okresów wymienionych w zarządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania (Monitor Polski Nr 44, poz. 358), okresy te podlegają wliczeniu na dotychczasowych zasadach przy ustalaniu prawa do kolejnych nagród.

15. Pracownicy, którzy podjęli zatrudnienie po dniu 1 kwietnia 1997 r., nabywają prawo do nagrody jubileuszowej na zasadach określonych w ust. 5-13.

§ 6. 1. Pracownikom spełniającym warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, których stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat,
 - 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia - po przepracowaniu co najmniej 15 lat,
 - 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia - po przepracowaniu co najmniej 20 lat.
2. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
3. Okresy pracy i inne okresy uprawniające do odprawy ustala się według zasad obowiązujących

przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za usługę lat.

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

§ 7. 1. Pracownikom przysługuje dodatek za prace wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych lub niebezpiecznych w wysokości:

- 1) przy pierwszym stopniu szkodliwości dla zdrowia lub szczególnej uciążliwości - do 5%,
- 2) przy drugim stopniu szkodliwości dla zdrowia lub szczególnej uciążliwości - do 10%,
- 3) przy trzecim stopniu szkodliwości dla zdrowia lub szczególnej uciążliwości oraz przy pracach wykonywanych w warunkach niebezpiecznych - do 15%

minimalnej stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w I kategorii zaszeregowania, określonej w tabeli zakładowej, o której mowa w § 2 ust. 2.

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

§ 8. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak od dodatku ustalonego na podstawie art. 151⁸ § 1 Kodeksu pracy.

§ 9. 1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach, na których jest niezbędne posługiwanie się językiem obcym, przysługuje dodatek za znajomość języków obcych w wysokości:

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

minimalnej stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w I kategorii zaszeregowania, określonej w tabeli zakładowej, o której mowa w § 2 ust. 2.

2. Zasady przyznawania dodatku, o którym mowa w ust. 1, określa załącznik nr 3 do rozporządzenia.

§ 10. 1. Pracownicy mogą otrzymywać następujące dodatki związane z warunkami pracy:

- 1) dodatek za upowszechnianie kultury w terenie (dodatek objazdowy) - w wysokości do 5% stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego za każdy dzień wyjazdu poza siedzibę instytucji; dodatek uwzględnia się przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy,
- 2) dodatek za kierowanie zespołem pracowników, pracownią, brygadą przy wspólnej pracy - w wysokości do 20% stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego; pracownicy otrzymujący ten dodatek nie mają prawa do dodatku funkcyjnego,
- 3) dodatek za pełnienie funkcji inspektora orkiestry, chóru, baletu lub prowadzenie biblioteki muzycznej - w wysokości do 20% stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego,
- 4) dodatek za obsługę dwóch lub więcej przedstawień (koncertów) w tym samym dniu - w wysokości 25% stawki dziennej,
- 5) dodatek za obsługę obcych przedstawień - w wysokości 20% stawki dziennej,
- 6) dodatek dla kierowców za wykonywanie dodatkowych czynności nie wchodzących w zakres ich normalnych obowiązków - w wysokości nie przekraczającej 60% minimalnej stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w I kategorii zaszeregowania, określonej w tabeli, o której mowa w § 2 ust. 2.

2. Szczegółowe zasady przyznawania dodatków wymienionych w ust. 1 ustala regulamin zakładowy.

§ 11. 1. Pracownicy artystyczni mogą otrzymywać dodatkowe wynagrodzenia za występy i opracowania artystyczne w postaci stawek za udział w określonej roli i charakterze w przedstawieniu (koncercie) lub za reżyserię, scenografię, choreografię i kierownictwo muzyczne przedstawienia.

2. Wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1, mogą być przyznawane za każdy występ i opracowanie lub po wykonaniu przez pracownika normy (miesięcznej, kwartalnej, sezonowej).

3. Sposób ustalania stawek za występy i opracowania artystyczne określa regulamin zakładowy.

§ 12. 1. Dla pracowników zajmujących się obsługą techniczną oraz organizacją i realizacją przedstawień (koncertów) może być prowadzony:

- 1) ruchomy system płac, w którym wysokość dodatkowego wynagrodzenia jest uzależniona od liczby zorganizowanych i zrealizowanych dodatkowo (ponad wyznaczoną normę) przedstawień lub koncertów,
- 2) czasowo-prowizyjny system płac, w którym wysokość dodatkowego wynagrodzenia jest uzależniona

od sprzedaży usług.

2. Dodatkowe wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1, mogą być ustalane do wysokości:

- 1) 10% stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego za obsługę jednego przedstawienia (koncertu) - dla pracowników technicznych,
- 2) 15% stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego - za zorganizowanie i zrealizowanie dodatkowego przedstawienia (koncertu),
- 3) 5% ceny sprzedanego dodatkowo biletu lub ryczałtu za przedstawienie (koncert).

3. Warunki wypłacania wynagrodzeń, o których mowa w ust. 1 i 2, ustala regulamin zakładowy.

§ 13. Absolwenci szkół artystycznych, podejmujący pierwszą pracę w instytucji kultury znajdującej się w miejscowości, w której nie ma szkoły kształcącej w specjalności posiadanej przez absolwenta, otrzymują jednorazowy dodatek na zagospodarowanie w wysokości 2-krotnego wynagrodzenia zasadniczego.

§ 14. Do dnia 31 grudnia 1997 r. pracownikom zatrudnionym przy pilnowaniu:

- 1) przysługuje dodatek w wysokości 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę przepracowaną nieprzerwanie ponad 8 godzin do 12 godzin na dobę w ramach miesięcznej normy czasu pracy wynikającej z pomnożenia 8 godzin przez liczbę roboczych dni kalendarzowych,
- 2) godzinową stawkę, o której mowa w § 17, ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez 178.

§ 15. Jeżeli pracownik został przyjęty do pracy z własnym instrumentem, ubiorem scenicznym, rekwizytem lub narzędziami albo używa własnych akcesoriów do instrumentów, może mu być przyznana odpłatność za ich używanie w wysokości ustalonej przez dyrektora instytucji kultury w ramach posiadanych środków.

§ 16. Regulamin zakładowy, o którym mowa w § 2 ust. 2 i 4, § 3 ust. 2, § 10 ust. 2, § 11 ust. 3 i § 12 ust. 3, wydaje dyrektor instytucji w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

§ 17. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką miesięczną, oraz wynikającą z minimalnej stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w I kategorii zaszeregowania, określonej w tabeli zakładowej, o której mowa w § 2 ust. 2, ustala się, dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

§ 18. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 26 grudnia 1991 r.

Załączniki

Załącznik nr 1

TABELA ZASZEREGOWANIA STANOWISK PRACY

A. Pracownicy artystyczni

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Szczeble dodatku funkcyjnego
1	2	3	4
1	Dyrektor naczelny i artystyczny	XVIII-XXI	6-10
2	Dyrektor artystyczny	XV-XX	3-8
3	Reżyser, scenograf, choreograf, kierownik muzyczny	XII-XIX	
4	Kierownik baletu, kierownik chóru	XII-XVIII	2-6

5	Dyrygent	XIV-XIX	
6	Śpiewak solista	XI-XVIII	
7	Tancerz solista	XII-XVIII	
8	Aktor	X-XVIII	
9	Tancerz i śpiewak w zespole pieśni i tańca - solista	X-XVIII	
10	Dyrygent chóru	XII-XVIII	
11	Koncertmistrz, muzyk kameralista	XIV-XVIII	
12	Muzyk solista w grupach (I głos), wokalista w zespole madrygalistów	XI-XVII	
13	Asystent reżysera, choreografa, scenografa	X-XV	
14	Kierownik literacki, konsultant programowy	X-XV	
15	Korepetytor, pedagog	XII-XV	
16	Prelegent, konferansjer muzyczny	XI-XV	
17	Muzyk orkiestrowy	VIII-XVI	
18	Tancerz koryfej	IX-XIV	
19	Lutnik, korektor instrumentów muzycznych	IX-XIV	
20	Tancerz w zespole, artysta chóru, tancerz i śpiewak w zespole pieśni i tańca	VII-XIII	
21	Inspicjent	VIII-XIII	
22	Sufler	VII-XII	
23	Adept z wykształceniem: wyższym	VI-VII	
	średnim	V-VI	

B. Pracownicy administracyjno-ekonomiczni, techniczni i obsługi

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Szczeble dodatku funkcyjnego
1	2	3	4
1	Dyrektor naczelny	XVIII-XX	7-10
2	Wicedyrektor	XV-XIX	6-9
3	Główny księgowy	XV-XVIII	5-9
4	Naczelny inżynier	XV-XVIII	4-8
5	Kierownik techniczny	XIV-XVII	3-7
6	Kierownik działu, zastępca głównego księgowego	XIII-XV	2-6

7	Główny specjalista	XIII-XVI	2-7*)
8	Radca prawny	XIII-XVI	-
9	Zastępca kierownika technicznego, zastępca kierownika działu	X-XV	1-5
10	Kierownik sekcji, biura	X-XIII	1-4
11	Zastępca kierownika sekcji, biura	VIII-XII	1-3
12	Specjalista, organizator pracy artystycznej	VIII-XII	-
13	Technik	VIII-XI	-
14	Młodszy technik	VII-IX	-
15	Starszy księgowy	IX-X	-
16	Księgowy	VII-IX	-
17	Kierownik pracowni	X-XIV	1-6
18	Zastępca kierownika pracowni	IX-XIII	1-5
19	Główny brygadier, starszy mistrz	XII-XIII	1-4
20	Brygadier, mistrz	X-XI	1-3
21	Starszy referent	VII-VIII	-
22	Referent	V-VII	-
23	Sekretarka	VIII-IX	-
24	Kasjer, kasjer biletowy	VII-IX	-
25	Intendent	VII-IX	-
26	Kierownik magazynu	VIII-XI	1-3
27	Magazynier	VII-X	-
28	Bibliotekarz	VIII-IX	-
29	Archiwista	V-VII	-
30	Kopista nut	VII-VIII	-
31	Telefonistka	VI-VII	-
32	Maszynistka	VII-IX	-
33	Maszynista offsetowy	VII-X	-
34	Operator kserografu, introligator, powielaczowy	VI-VIII	-
35	Starszy specjalista rzemiosł teatralnych, starszy specjalista konserwator	XII-XVI	-
36	Specjalista rzemiosł teatralnych, specjalista konserwator, starszy operator, starszy monter	IX-XIII	-
37	Rzemieślnik teatralny, konserwator, monter, operator	VII-XI	-
38	Kreślarz	VII-IX	-

39	Pracznica-prasowaczka, prasowaczka teatralna, rekwizytor, garderobiana	IV-VII	-
40	Pomocnik rzemieślnika, konserwatora, monter	II-VI	-
41	Organizator, realizator	VIII-X	-
42	Kierownik zespołu pracowników gospodarczych, zespołu sprzątaczek, woźnych orkiestrowych	VI-VII	1-2
43	Kierownik stołówki	IX-XI	1-2
44	Szef kuchni, kierownik bufetu	VIII-X	1-2
45	Pracownik gospodarczy	III-VI	-
46	Kucharz, bufetowa	VII-X	-
47	Pomoc kuchenna	III-V	-
48	Kierowca samochodu ciężarowego	IX-X	-
49	Kierowca autobusu	X-XI	-
50	Kierowca samochodu osobowego	VII-VIII	-
51	Palacz c.o.	IV-VII	-
52	Starszy bileter, starszy portier-informator, starszy woźny	IV-VI	-
53	Portier, szatniarz, dozorca, woźny, bileter	II-IV	-
54	Sprzątacznica	III	-
55	Goniec	I-III	-

*) Gdy kieruje komórką organizacyjną lub zespołem pracowników.

Załącznik nr 2

ZASADY PRYZNAWANIA DODATKU ZA PRACĘ WYKONYWANĄ W WARUNKACH SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA, SZCZEGÓLNIE UCIAŻLIWYCH 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, 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) (uchylony).

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 ludźmi albo 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 elektroenergetycznych znajdujących się pod napięciem powyżej 220 V, wykonywane zgodnie z przepisami o bezpieczeństwie pracy w energetyce,
 - 2) związane z wytwarzaniem, stosowaniem, magazynowaniem oraz transportowaniem gazów i materiałów wybuchowych,
 - 3) na wysokości powyżej 2 m i w wykopach o głębokości poniżej 2 m, uznane za niebezpieczne w przepisach o bezpieczeństwie i higienie pracy,
 - 4) związane z załadunkiem i rozładunkiem paliw płynnych 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 higienicznosanitarne.
6. Pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia, o których mowa w ust. 5, dokonywane są przez laboratoria Państwowej Inspekcji Sanitarnej oraz inne laboratoria upoważnione przez właściwych terenowo państwowych wojewódzkich inspektorów sanitarnych.
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 dyrektor instytucji.
10. W przypadku jednoczesnego występowania uprawnienia do dodatków z tytułu prac wykonywanych w różnych stopniach szkodliwości dla zdrowia i uciążliwości lub niebezpieczeństwa pracownikowi przysługuje jeden, najwyższy dodatek.

Załącznik nr 3

ZASADY PRYZNAWANIA DODATKU ZA ZNAJOMOŚĆ JĘZYKÓW OBCYCH

1. Warunkiem przyznania dodatku za znajomość języków obcych, zwanego dalej "dodatkiem", jest posiadanie przez pracownika zaświadczenia potwierdzającego złożenie z wynikiem pozytywnym egzaminu ze znajomości języka obcego przed państwową lub resortową komisją egzaminacyjną.
2. Od składania egzaminu, o którym mowa w ust. 1, 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 szkoły wyższej lub średniej za granicą, w której językiem wykładowym był język obcy, za którego znajomość pracownik ma otrzymać dodatek.
3. Złożenie egzaminu, o którym mowa w ust. 1, 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.
4. Dodatek przyznaje dyrektor w wysokości uzależnionej od stopnia wykorzystania znajomości języka obcego na stanowisku pracy.
5. Dodatek wypłaca się za wszystkie dni pracy i dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za które pracownikowi przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
6. Dodatek przysługuje od pierwszego dnia miesiąca następującego po:
 - 1) złożeniu przez pracownika egzaminu z wynikiem pozytywnym,
 - 2) przedłożeniu dokumentów uzasadniających zwolnienie pracownika od składania egzaminu.
7. Prawo do otrzymywania dodatku wygasa z końcem miesiąca, w którym pracownik:
 - 1) przestał wykonywać czynności lub zajmować stanowisko uzasadniające otrzymywanie dodatku,
 - 2) uzyskał ocenę negatywną z ponownie składanego egzaminu.

(stan na dzień 01.08.2008)

Ostatnia modyfikacja: 23.07.2008