

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA KULTURY I SZTUKI

z dnia 27 września 1989 r.

w sprawie zasad tworzenia systemów wynagrodzeń pracowników instytucji artystycznych.

Na podstawie art. 21 ust. 5 ustawy z dnia 28 grudnia 1984 r. o instytucjach artystycznych (Dz. U. Nr 60, poz. 304 i z 1989 r. Nr 35, poz. 192) zarządza się, co następuje:

§ 1. 1. Pracownicy instytucji artystycznych otrzymują wynagrodzenia zasadnicze w wysokości do 300.000 zł oraz dodatki funkcyjne w wysokości do 50% wynagrodzenia zasadniczego.

2. Stawki wynagrodzeń zasadniczych dla poszczególnych grup (kategorii) szeregowania oraz stawki dodatków funkcyjnych dla kolejnych szczebli dodatków określa tabela zakładowa.

3. Stanowiska pracy i odpowiadające im grupy za-

szeregowania i szczeble dodatków funkcyjnych określa układ zbiorowy pracy pracowników instytucji artystycznych z dnia 31 grudnia 1974 r. z późniejszymi zmianami.

§ 2. 1. W ramach środków na wynagrodzenia osobowe instytucje artystyczne tworzą fundusz premiowy oraz fundusz nagród.

2. Zasady i kryteria premiowania i nagradzania pracowników określi regulamin zakładowy.

§ 3. 1. Pracownikom instytucji artystycznych przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości 5% stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy, wzrastający o 1% w każdym następnym roku aż do osiągnięcia 20%.

2. Zasady zaliczania okresów zatrudnienia do okresu pracy stanowiącego podstawę do przyznania dodatku określa załącznik nr 1 do rozporządzenia.

§ 4. 1. Pracownikom instytucji artystycznych przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości:

- 1) po 25 latach pracy — 100% wynagrodzenia miesięcznego,
- 2) po 30 latach pracy — 150% wynagrodzenia miesięcznego,
- 3) po 35 latach pracy — 200% wynagrodzenia miesięcznego,
- 4) po 40, 45 i 50 latach pracy — 300% wynagrodzenia miesięcznego.

2. Zasady ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagród jubileuszowych oraz zasady obliczania i wypłacania nagród jubileuszowych określają odrębne przepisy.

3. Do okresów pracy uprawniających do nagrody jubileuszowej wlicza się okresy pracy w charakterze solisty wokalisty, muzyka grającego na instrumentach dętych oraz artysty chóru, przeliczone z zastosowaniem mnożnika 1,5, a okresy pracy artystycznej w balecie — z zastosowaniem mnożnika 2,0 — przy ustalaniu pierwszej nagrody. Kolejne nagrody przysługują po przepracowaniu 5 lat.

§ 5. 1. Pracownikom instytucji artystycznych przechodzącym na emeryturę lub rentę inwalidzką przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:

- 1) 1-miesięcznego wynagrodzenia — po 10 latach pracy,
- 2) 2-miesięcznego wynagrodzenia — po 15 latach pracy,
- 3) 3-miesięcznego wynagrodzenia — po 20 latach pracy,

obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

2. Lata pracy, o których mowa w ust. 1, ustala się według zasad przyjętych do obliczania okresów zatrudnienia uprawniających do dodatku za wysługę lat.

§ 6. 1. Pracownicy instytucji artystycznych mogą otrzymywać następujące dodatki związane z warunkami pracy:

- 1) dodatek za pracę w porze nocnej — w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego,
- 2) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych — według zasad ustalonych w załączniku nr 2 do rozporządzenia,
- 3) dodatek za znajomość i posługiwanie się w codziennej pracy językiem obcym — według zasad ustalonych w załączniku nr 3 do rozporządzenia,
- 4) 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,

5) 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,

6) dodatek za pełnienie funkcji inspektora orkiestry, chóru, baletu lub prowadzenie biblioteki muzycznej — w wysokości do 20% stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego,

7) dodatek za obsługę dwóch lub więcej przedstawień (koncertów) w tym samym dniu — w wysokości 25% stawki dziennej,

8) dodatek za obsługę obcych przedstawień — w wysokości 20% stawki dziennej.

2. Szczegółowe zasady przyznawania dodatków wymienionych w ust. 1 pkt 4—8 ustala regulamin zakładowy.

§ 7. 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 zakładowy regulamin.

4. Wysokość stawek za występy i opracowania może być w regulaminie określona widełkowo, a jej faktyczna wysokość ustalana decyzją dyrektora instytucji artystycznej.

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

- 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 ustalone 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.

4. Stawki za dodatkowe przedstawienia (koncerty) oraz stawki prowizyjne mogą być w regulaminie określone widelkowo, a ich faktyczna wysokość powiązana z frekwencją i wynikami finansowymi, ustalana przez dyrektora instytucji artystycznej.

§ 9. Absolwenci szkół artystycznych podejmujący pierwszą pracę w instytucji artystycznej 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.

§ 10. 1. Pracownikom zatrudnionym przy pilnowaniu przysługuje wynagrodzenie w wysokości 110% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę przepracowaną w przedłużonym normalnym czasie pracy ponad 8 godzin do 12 godzin na dobę, z tym że w miesięcznym okresie rozliczeniowym czas ten nie może przekroczyć liczby godzin wynikających z pomnożenia 8 godzin przez liczbę roboczych dni kalendarzowych.

2. Czas pracy i zasady wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu regulują odrębne przepisy.

§ 11. 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 artystycznej w ramach posiadanych środków.

§ 12. 1. Do czasu wprowadzenia regulaminów zakładowych przewidzianych w rozporządzeniu obowiązują przepisy dotychczasowe.

2. Ustalenia regulaminów zakładowych powinny uwzględniać sytuację finansową instytucji, a także określać zasady obowiązujące w okresie wystąpienia trudności finansowych.

§ 13. W sprawach nie uregulowanych w rozporządzeniu obowiązują przepisy układu zbiorowego pracy, o którym mowa w § 1 ust. 3.

§ 14. Zgodnie z art. 80 ustawy z dnia 30 maja 1989 r. o zmianie upoważnień do wydawania aktów wykonawczych (Dz. U. Nr 35, poz. 192) traci moc rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 9 października 1985 r. w sprawie zasad tworzenia systemów wynagrodzeń pracowników instytucji artystycznych (Dz. U. Nr 48, poz. 249, z 1987 r. Nr 35, poz. 193, z 1988 r. Nr 22, poz. 157 i Nr 38, poz. 299 oraz z 1989 r. Nr 34, poz. 188).

§ 15. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 lipca 1989 r.

Minister Kultury i Sztuki: *I. Cywińska*

Załączniki do rozporządzenia Ministra Kultury i Sztuki z dnia 27 września 1989 r. (poz. 326)

Załącznik nr 1

ZASADY ZALICZANIA OKRESÓW ZATRUDNIENIA DO OKRESU PRACY STANOWIĄCEGO PODSTAWĘ DO PRZYZNANIA DODATKU ZA WYSŁUGĘ LAT

1. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat zalicza się wszystkie okresy zatrudnienia (wykonywane w ramach stosunku pracy), z wyłączeniem okresów zatrudnienia w zakładach pracy, w których umowa o pracę:

- 1) wygasła wskutek porzucenia pracy,
- 2) została rozwiązana przez zakład pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

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

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

4. Dodatek za wysługę lat przysługuje także za dni nieobecności w pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

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 do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
- 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do wyższej stawki nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

ZASADY PRYZNAWANIA DODATKU ZA PRACĘ W WARUNKACH SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA,
UCIĄŻLIWYCH I NIEBEZPIECZNYCH

1. Dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych mogą być przyznane pracownikom, jeżeli:

- 1) wykonują pracę w warunkach środowiskowych, w których występują stężenia i natężenia czynników szkodliwych dla zdrowia przekraczające najwyższe dopuszczalne normy albo jest niemożliwe zachowanie innych higienicznych norm pracy,
- 2) szkodliwości lub uciążliwości nie da się usunąć albo ograniczyć dostępnymi środkami, a praca w tych warunkach jest wykonywana co najmniej przez połowę wymiaru czasu pracy w miesiącu,
- 3) wykonują pracę szczególnie niebezpieczną.

2. Dodatek wypłaca się miesięcznie w wysokości:

- 1) do 4000 zł — przy I stopniu szkodliwości dla zdrowia lub uciążliwości,
- 2) do 6000 zł — przy II stopniu szkodliwości dla zdrowia lub uciążliwości,
- 3) do 8000 zł — przy III stopniu szkodliwości dla zdrowia lub uciążliwości oraz przy pracach w warunkach szczególnie niebezpiecznych.

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

- 1) w warunkach narażenia na działanie pyłów nie wywołujących zwłóknienia tkanki płucnej,
- 2) w warunkach narażenia na działanie substancji toksycznych nie kumulujących się w organizmie,
- 3) w pomieszczeniach zamkniętych, w których ze względów technologicznych utrzymuje się stale temperatura efektywna powyżej 25° lub poniżej 10°C,
- 4) w mokrym środowisku o względnej wilgotności powietrza przekraczającej 80%,
- 5) w warunkach narażenia na promieniowanie ultrafioletowe lub podczerwone, np. spawanie, hartowanie,
- 6) w warunkach narażenia na wibrację ogólną,
- 7) w pomieszczeniach, w których konieczne jest stałe stosowanie sztucznego oświetlenia,
- 8) przy obsłudze elektronicznych monitorów ekranowych.

4. Do II stopnia szkodliwości lub uciążliwości zalicza się prace wykonywane:

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

5) w warunkach narażenia na działanie miejscowej wibracji, np. używanie ręcznych narzędzi pneumatycznych,

6) w warunkach nadmiernego obciążenia wysiłkiem fizycznym co najmniej 2000 kcal dla mężczyzn i 1200 kcal dla kobiet lub wymagające wymuszonej pozycji ciała.

5. Do III stopnia szkodliwości lub uciążliwości zalicza się prace wykonywane w warunkach:

- 1) narażenia na działanie benzydyny, alfa i beta naftyloaminy, chlorku winylu, azbestu,
- 2) narażenia na promieniowanie jonizujące,
- 3) kontaktu (styczności) ze zwierzętami chorymi zakaźnie,
- 4) narażenia na działanie pól elektromagnetycznych wysokiej częstotliwości zakresu mikrofalowego od 300 do 300.000 MHz w strefie zagrożenia.

6. Do szczególnie niebezpiecznych zalicza się:

- 1) prace na wysokości powyżej 2 m i w wykopach o głębokości poniżej 2 m, uznane za niebezpieczne w przepisach o bezpieczeństwie i higienie pracy,
- 2) prace przy urządzeniach elektroenergetycznych znajdujących się pod napięciem powyżej 220 V, wykonywane zgodnie z przepisami o bezpieczeństwie pracy w energetyce,
- 3) prace związane z wytwarzaniem, stosowaniem, magazynowaniem i transportowaniem gazów i materiałów wybuchowych.

7. Decyzję o przyznaniu dodatku i określeniu jego wysokości oraz decyzję o cofnięciu prawa do dodatku w razie zmiany warunków pracy wydaje dyrektor instytucji artystycznej.

8. Podstawę przyznania dodatku za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia stanowią wyniki badań środowiskowych przeprowadzone przez laboratoria Państwowej Inspekcji Sanitarnej oraz inne laboratoria upoważnione przez właściwych terenowo państwowych wojewódzkich inspektorów sanitarnych.

9. Dodatek za pracę w warunkach szczególnie niebezpiecznych przysługuje za efektywny czas pracy bez względu na dzienny lub miesięczny wymiar czasu pracy pracownika.

10. W razie jednoczesnego występowania uprawnień do dodatku z tytułu prac wykonywanych w warunkach szkodliwych, uciążliwych i niebezpiecznych, stosuje się tylko jeden dodatek o wyższej stawce.

11. W wypadkach spornych decyzję o przyznaniu dodatku podejmuje organ założycielski na wniosek dyrektora instytucji artystycznej, umotywowany wynikami badań środowiskowych,

ZASADY PRYZNAWANIA DODATKU ZA ZNAJOMOŚĆ I POSŁUGIWANIE SIĘ W CODZIENNEJ PRACY JĘZYKIEM OBCYM

1. Pracownikom instytucji artystycznych mogą być przyznane dodatki za znajomość języków obcych, miesięcznie w wysokości:

- 1) do 10% najniższego wynagrodzenia pracowników uspołecznionych zakładów pracy określonego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej — za znajomość pierwszego języka obcego,
- 2) do 15% podstawy określonej w pkt 1 — za znajomość każdego następnego języka obcego.

2. Dodatek za znajomość języka obcego, zwany dalej „dodatkiem”, przyznaje się pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku, na którym posługiwanie się językiem obcym jest niezbędne do wykonywania czynności wynikających z zakresu obowiązków służbowych pracownika.

3. Dodatek przyznaje dyrektor w wysokości uzależnionej od stopnia wykorzystania znajomości języka obcego na stanowisku pracy.

4. Warunkiem przyznania dodatku jest posiadanie przez pracownika zaświadczenia potwierdzającego złożenie z wynikiem pozytywnym egzaminu ze znajomości języka obcego przed resortową komisją egzaminacyjną.

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

- 1) dyplom ukończenia wydziału filologicznego szkoły wyższej,
- 2) uprawnienia tłumacza w zakresie danego języka obcego, przyznane na podstawie odrębnych przepisów,

3) dyplom ukończenia wyższej uczelni lub szkoły średniej za granicą, w której językiem wykładowym był język obcy, za którego znajomość pracownik ma otrzymywać dodatek.

6. Złożenie egzaminu, o którym mowa w ust. 4, uprawnia do dodatku przez okres 5 lat. Warunkiem przyznania dodatku po upływie tego okresu jest ponowne złożenie egzaminu.

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

8. Dodatek przysługuje również za dni nieobecności w pracy z powodu choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

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

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

10. Prawo do 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.