



DZIENNIK USTAW RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Warszawa, dnia 22 kwietnia 1992 r.

Nr 35

TREŚĆ:

Poz.:

ROZPORZĄDZENIA:

- 151 — Ministra Kultury i Sztuki z dnia 31 marca 1992 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników niektórych instytucji kultury 573
- 152 — Ministra Kultury i Sztuki z dnia 31 marca 1992 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników instytucji kultury prowadzących gospodarkę finansową na zasadach ustalonych dla zakładów budżetowych 578

151

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 2.100.000 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 premiowy 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 zasad-

niczego 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, z wyłączeniem okresów zatrudnienia w zakładach pracy, w których stosunek pracy:

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

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

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

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

6. Dodatek za wysługę lat jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:

- 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku w danej 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. Zasady ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagród jubileuszowych oraz zasady obliczania i wypłacania nagród jubileuszowych określają odrębne przepisy.

§ 6. 1. Pracownikom, z którymi rozwiązano stosunek pracy z związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką, przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:

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

§ 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. Za każdą godzinę pracy w porze nocnej pracownikom przysługuje dodatek w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

§ 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 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 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. Pracownikom zatrudnionym przy pilnowaniu przysługuje wynagrodzenie w wysokości 110% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę pracowaną 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 wynikającej z pomnożenia 8 godzin przez liczbę roboczych dni kalendarzowych.

§ 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. W sprawach nie uregulowanych w rozporządzeniu obowiązują przepisy układu zbiorowego pracy pracowników instytucji artystycznych z dnia 31 grudnia 1974 r. z późniejszymi zmianami.

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

Minister Kultury i Sztuki: *A. Siciński*

Załączniki do rozporządzenia Ministra Kultury i Sztuki z dnia 31 marca 1992 r. (poz. 151)

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 średnim | VI—VII 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, monterą | 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, dźwigowy, 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, hartowanie, stosowanie lamp bakterioobójczych),
 - 4) w pomieszczeniach zamkniętych, w których ze względów technologicznych utrzymuje się stała temperatura efektywna powyżej 25°C lub poniżej 10°C,
 - 5) w pomieszczeniach, w których konieczne jest stałe stosowanie sztucznego oświetlenia,
 - 6) przy obsłudze elektronicznych monitorów ekranowych.
2. Do drugiego stopnia szkodliwości dla zdrowia lub szczególnej uciążliwości zalicza się prace wykonywane:
- 1) w warunkach narażenia na działanie substancji toksycznych kumulujących się w organizmie,
 - 2) w warunkach narażenia na działanie pyłów wywołujących zwłóknienie tkanki płucnej,
 - 3) w warunkach obniżonego lub podwyższonego ciśnienia wynikającego z procesu technologicznego,
 - 4) w warunkach narażenia na działanie miejscowej wibracji (np. używanie ręcznych narzędzi pneumatycznych),
 - 5) w warunkach narażenia na hałas,
 - 6) w warunkach nadmiernego obciążenia wysiłkiem fizycznym co najmniej 2000 kcal dla mężczyzn i 1200 kcal dla kobiet lub wymagające wymuszonej pozycji ciała.
3. Do trzeciego stopnia szkodliwości dla zdrowia lub szczególnej uciążliwości zalicza się prace wykonywane:
- 1) w warunkach narażenia na działanie benzydyny, alfa-i betanaftyloaminy, chlorku winylu, azbestu oraz innych czynników o analogicznym do tych substancji działaniu, jeżeli zostanie to uznane przez instytut medycyny pracy,
 - 2) w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące,
 - 3) w kontakcie z materiałem zakaźnym lub chorymi zakażnie 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 uprawnień 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.