

446**ROZPORZĄDZENIE MINISTRA KULTURY I SZTUKI**

z dnia 23 kwietnia 1999 r.

w sprawie zasad wynagradzania pracowników instytucji kultury prowadzących gospodarkę finansową na zasadach ustalonych dla zakładów budżetowych.

Na podstawie art. 31 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 1997 r. Nr 110, poz. 721 i Nr 141, poz. 943 oraz z 1998 r. Nr 106, poz. 668) zarządza się, co następuje:

§ 1. Rozporządzenie stosuje się do pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury prowadzących gospodarkę finansową na zasadach ustalonych dla zakładów budżetowych, zwanych dalej odpowiednio „pracownikami” i „instytucjami”, zatrudnionych w:

- 1) bibliotekach,
- 2) domach kultury, ośrodkach i klubach kultury, świetlicach i ogniskach artystycznych,
- 3) galeriach i centrach sztuki,
- 4) ośrodkach badań i dokumentacji w różnych dziedzinach kultury,
- 5) domach pracy twórczej,
- 6) muzeach,
- 7) biurach wystaw artystycznych,
- 8) jednostkach organizacyjnych mających na celu ochronę zabytków,
- 9) FilMOTECE Narodowej.

§ 2. Ustala się:

- 1) tabele stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiące załącznik nr 1 do rozporządzenia,
- 2) tabele zaszeregowania stanowisk pracy i dodatku funkcyjnego, stanowiące załącznik nr 2 do rozporządzenia,
- 3) tabelę funkcji, których pełnienie uprawnia do dodatku funkcyjnego niektórych pracowników, stanowiącą załącznik nr 3 do rozporządzenia.

§ 3. Ilekroć w rozporządzeniu jest mowa o „minimalnej stawce”, rozumie się przez to minimalną stawkę miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w pierwszej kategorii zaszeregowania, określoną w tabeli 1 w załączniku nr 1 do rozporządzenia.

§ 4. 1. Pracownikom przysługuje dodatek za wieloletnią pracę, zwany dalej „dodatkiem za wystugę lat”, w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy, wzrastający o 1% za każdy następny rok, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wy-

nagrodzenia zasadniczego po 20 i dalszych latach pracy.

2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wystugę lat wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

3. W przypadku dodatkowego zatrudnienia pracownika prawo do dodatku za wystugę lat ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

4. Dodatek za wystugę lat wypłaca się za wszystkie dni pracy oraz dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za które pracownikowi przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

5. Dodatek za wystugę lat wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:

- 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
- 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

§ 5. 1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych przysługuje dodatek funkcyjny.

2. Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego należy w szczególności uwzględnić:

- 1) stopień samodzielności organizacyjnej danej instytucji,
- 2) liczbę pracowników zatrudnionych w instytucji (komórce organizacyjnej),
- 3) zakres działania instytucji (komórki organizacyjnej).

3. Wykaz stanowisk, na których przysługuje dodatek funkcyjny, określa załącznik nr 2 cz. II i załącznik nr 3.

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

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

2. Zasady przyznawania dodatku, o którym mowa w ust. 1, określa załącznik nr 4 do rozporządzenia.

§ 7. 1. Pracownikom zatrudnionym w muzeach martyrologicznych i w oddziałach martyrologicznych innych muzeów na stanowiskach pracy wymagających bezpośredniej styczności z relikami martyrologii przez co najmniej połowę obowiązującego ich wymiaru czasu pracy przysługuje dodatek za szczególnie trudne warunki pracy w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego.

2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, przyznawany jest wyłącznie na okres wykonywania pracy w warunkach określonych w ust. 1.

§ 8. 1. Pracownikom przysługuje dodatek za znajomość języków obcych w wysokości do 20% minimalnej stawki za znajomość każdego języka obcego, który jest niezbędny do wykonywania pracy na zajmowanych stanowiskach.

2. Zasady przyznawania dodatku, o którym mowa w ust. 1, określa załącznik nr 5 do rozporządzenia.

§ 9. 1. Kierowcom samochodów osobowych może być przyznane, za ich zgodą, wynagrodzenie ryczałtowe obejmujące poszczególne składniki wynagrodzenia (w szczególności: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej), uwzględniające liczbę godzin przypadających do przepracowania w okresie jednego miesiąca, w przypadku gdy faktyczny czas pracy kierowców w poszczególnych miesiącach nie ulega wahaniom i odpowiada liczbie godzin przyjętej do obliczenia wynagrodzenia.

2. Kierowcom, z wyjątkiem kierowców samochodów osobowych, którym powierzono dodatkowe czynności wykraczające poza zakres ich normalnych obowiązków, przysługuje dodatek w wysokości do 60% minimalnej stawki.

3. Wysokość dodatku i rodzaj czynności, o których mowa w ust. 2, określa pracodawca.

§ 10. Pracownikom przysługuje za posiadanie stopnia naukowego doktora lub doktora habilitowanego dodatek w wysokości do 5% minimalnej stawki.

§ 11. 1. Pracownikom przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości:

- 1) 75% miesięcznego wynagrodzenia — po 20 latach pracy,
- 2) 100% miesięcznego wynagrodzenia — po 25 latach pracy,
- 3) 150% miesięcznego wynagrodzenia — po 30 latach pracy,
- 4) 200% miesięcznego wynagrodzenia — po 35 latach pracy,
- 5) 300% miesięcznego wynagrodzenia — po 40 latach pracy.

2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.

3. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.

4. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.

5. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.

6. 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.

7. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

8. Jeżeli w dniu 1 lipca 1996 r. albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów nie podlegających dotychczas wliczeniu pracownikowi upłynął okres uprawniający go do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę — najwyższą.

9. Pracownikowi, który w dniu 1 lipca 1996 r. albo w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa

w ust. 8, 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.

10. Przepisy ust. 8 i 9 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.

11. Pracownikowi, który był zatrudniony w dniu 1 lipca 1996 r., przy ustalaniu prawa do kolejnych nagród jubileuszowych wlicza się okresy, które zostały wliczone temu pracownikowi przy ustalaniu prawa do nagrody jubileuszowej, do której nabył prawo przed tym dniem.

12. Pracownicy, którzy podjęli zatrudnienie po dniu 1 lipca 1996 r., nabywają prawo do nagrody jubileuszowej na zasadach określonych w ust. 2—10.

§ 12. 1. Pracownikom spełniającym warunki uprawniające do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, których stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, 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 wieloletnią pracę.

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

§ 13. 1. Pracownikom przysługuje za każdą godzinę pracy w porze nocnej dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

2. Dodatkowe wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, nie może być niższe od wynagrodzenia ustalonego na podstawie art. 137 § 2 Kodeksu pracy.

§ 14. Pracownikom zatrudnionym stale w systemie zmianowym przysługuje za pracę na drugiej zmianie dodatek w wysokości 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

§ 15. Pracownikom wewnętrznej służby ochrony zatrudnionym na stanowiskach młodszych wartowników, wartowników i starszych wartowników, którym powierzono przewodnictwo psów, przysługuje dodatek za opiekę nad psem w wysokości do 10% minimalnej stawki.

§ 16. Pracownikowi, który pełni funkcję brygadzysty, polegającą na kierowaniu, organizowaniu i nadzorowaniu pracy brygady, przysługuje z tytułu wykonywania tych czynności w okresie pełnienia tej funkcji dodatek w wysokości uzależnionej od liczby pracowników zatrudnionych w brygadzie — do 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

§ 17. Pracownikom zatrudnionym na terenie wsi oraz miast liczących do 5 tys. mieszkańców może być przyznany dodatek w wysokości do 10% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

§ 18. 1. W ramach środków na wynagrodzenia osobowe może być tworzony fundusz premiiowy.

2. Wysokość funduszu premiiowego oraz zasady przyznawania i wypłacania premii ustala regulamin zakładowy.

§ 19. W ramach posiadanych środków tworzy się fundusz nagród w wysokości do 3% wynagrodzeń osobowych.

§ 20. 1. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

2. Godzinową stawkę:

- 1) wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszerogowania pracownika, określonego stawką miesięczną, oraz
- 2) wynikającą z minimalnej stawki, o której mowa w § 3,

ustala się, dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

§ 21. Traci moc rozporządzenie Ministra Kultury i Sztuki z dnia 31 marca 1992 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników instytucji kultury prowadzących gospodarke finansową na zasadach ustalonych dla zakładów budżetowych (Dz. U. Nr 35, poz. 152 i Nr 58, poz. 285, z 1993 r. Nr 42, poz. 197, z 1994 r. Nr 28, poz. 102, Nr 72, poz. 318 i Nr 120, poz. 587, z 1995 r. Nr 17, poz. 81, Nr 92, poz. 458 i Nr 122, poz. 591, z 1996 r. Nr 121, poz. 570, z 1997 r. Nr 37, poz. 232 oraz z 1998 r. Nr 62, poz. 393).

§ 22. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 marca 1999 r.

Minister Kultury i Sztuki: A. Zakrzewski