

Zarządzenie Nr 29/2018

Dyrektora Gminnego Centrum Kultury w Nędzy

z dnia 31.12.2018 r.

w sprawie: wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Gminnego Centrum Kultury w Nędzy

Na podstawie art. 31 Ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2018 r., poz. 1983) oraz Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015 roku w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz.U. z 2015 r. poz. 1798)

§1

Ustala się „Regulamin Wynagradzania Pracowników Gminnego Centrum Kultury w Nędzy” stanowiący załącznik Nr 1 do niniejszego Zarządzenia.

§2

Traci moc Zarządzenie Dyrektora Gminnego Centrum Kultury w Nędzy nr:
- 6/2012 z dnia 16 stycznia 2012 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Gminnego Centrum Kultury w Nędzy;
- 15/2015 z dnia 30.06.2015 r. zamieniające zarządzenie 6/2012 Dyrektora Gminnego Centrum Kultury w Nędzy z dnia 16 stycznia 2012 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Gminnego Centrum Kultury w Nędzy;
- 17/2015 z dnia 18.07.2015 r. w sprawie wprowadzenia ujednoliconego tekstu Regulaminu Wynagradzania Pracowników Gminnego Centrum Kultury w Nędzy.

§3

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania pracownikom do wiadomości.

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW GMINNEGO CENTRUM KULTURY W NĘDZY

Rozdział I Postanowienia ogólne

§ 1

Na podstawie art. 77² KP, Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz.U. 2015 poz. 1798), Ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2018 r., poz. 1983), ustala się warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w Gminnym Centrum Kultury w Nędzy.

§ 2

Ileć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) GCK – należy przez to rozumieć Gminne Centrum Kultury w Nędzy,*
- 2) Pracownikach – należy przez to rozumieć pracowników Gminnego Centrum Kultury w Nędzy,*
- 3) Dyrektorze – należy przez to rozumieć Dyrektora Gminnego Centrum Kultury w Nędzy,*
- 4) Wójcie – należy przez to rozumieć Wójta Gminy Nędza.*

§ 3

Wynagrodzenie zasadnicze oraz pozostałe składniki wynagrodzenia dla Dyrektora określa Wójt Gminy Nędza.

§ 4

W sprawach nie uregulowanych w regulaminie stosuje się przepisy Kodeksu Pracy, przepisy wykonawcze i inne przepisy prawa pracy.

Rozdział II Warunki wynagradzania za pracę

§ 5

Pracownikowi w zależności od wykonywanej pracy i zajmowanego w GCK stanowiska, przysługują:

1. wynagrodzenie zasadnicze
2. dodatek funkcyjny

3. dodatek specjalny
4. dodatek stażowy
5. premia regulaminowa
6. nagroda jubileuszowa
7. ekwiwalent za używanie w pracy własnego instrumentu lub własnych akcesoriów do instrumentu, ubioru scenicznego, rekwizytu lub narzędzi
8. odprawa emerytalna i rentowa
9. świadczenia gwarancyjne
10. świadczenia urlopowe.

Rozdział III

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 6

1. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie zasadnicze odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy, kwalifikacji, wykształcenia i zajmowanego stanowiska.
2. Miesięczną stawkę wynagrodzenia zasadniczego dla pracownika ustala każdorazowo Dyrektor GCK w umowie o pracę.
3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia, w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 7

Dodatek funkcyjny

1. Pracownikom zatrudnionym w GCK można przyznać dodatek funkcyjny.
2. Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego uwzględnia się:
 - a) zakres wykonywanych zadań,
 - b) zakres odpowiedzialności na danym stanowisku,
 - c) zakres uprawnień do podejmowania decyzji,
 - d) poziom samodzielności niezbędnej do wykonywania zadań,
 - e) liczbę podległych pracowników.
3. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

§ 8

Dodatek specjalny

1. Z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy pracodawca może przyznać pracownikowi dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, a w uzasadnionych przypadkach na czas nieokreślony.
3. Decyzję o przyznaniu dodatku specjalnego podejmuje dyrektor.
4. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40 % wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
5. Dodatek specjalny wypłacany jest za okres wykonywania pracy, z którą dodatek jest związany. Przy ustaleniu wysokości dodatku specjalnego uwzględnia się zakres i stopień

trudności powierzonych zadań lub obowiązków oraz specyfikę i poziom uciążliwości warunków, w jakich jest świadczona praca.

§ 9

Dodatek stażowy

1. Pracownikom przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy, wzrastający o 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy następny rok pracy, do osiągnięcia 20% dodatku po 20 i więcej latach pracy.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku stażowego 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 wysługę lat ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
4. Dodatek za wysługę lat wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia i przysługuje:
 - a) od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego, następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
 - b) za dany miesiąc jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa wyższej stawki nastąpiło od pierwszego dnia miesiąca.

Rozdział IV

Premie i nagrody

§ 10

Premia regulaminowa

1. Pracownikowi GCK przysługuje premia regulaminowa, jako element wynagrodzenia osobowego w wysokości 10% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Przyznawana pracownikom premia regulaminowa przysługuje za czas pracy faktycznie przepracowany. Przysługuje również za okres urlopu wypoczynkowego.
3. Premię regulaminową wypłaca się w stosunku miesięcznym.
4. Premia regulaminowa potrącana jest w wysokości 1/30 za każdy dzień nieobecności w pracy z powodu choroby, opieki lub macierzyństwa. W tych przypadkach premia wliczana jest do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego i świadczeń wypłacanych z ZUS.
5. Pracownik może zostać pozbawiony premii regulaminowej za nieprzestrzeganie regulaminów obowiązujących w GCK i dyscypliny pracy.
6. Premię regulaminową przyznaje się pracownikowi bez względu na wymiar czasu pracy.
7. W przypadku wystąpienia oszczędności w wykorzystaniu funduszu wynagrodzeń wysokość premii może ulec podwyższeniu.

§ 11

Nagrody

1. W ramach środków na wynagrodzenia Dyrektor może utworzyć fundusz nagród za szczególne

osiągnięcia w pracy zawodowej w wysokości 3% wynagrodzeń osobowych. Wysokość utworzonego funduszu nagród uzależniona jest od możliwości finansowych GCK.

2. Fundusz nagród, o którym mowa w pkt 1, może być podwyższany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenie.
3. Nagrody wypłaca się do 15 grudnia w roku, za który nagroda przysługuje.
4. Nagroda jest uwarunkowana osiągniętymi wynikami pracy przez pracownika. Przyznawana jest za określone konkretne osiągnięcia, zaangażowanie, przejawianie inicjatywy i gospodarności na rzecz GCK. Nagroda przyznawana jest za okresy świadczenia pracy przez pracownika. Do okresów świadczenia pracy przez pracownika zalicza się również czas przebywania na urlopie wypoczynkowym.
5. Decyzja o przyznaniu nagrody pracownikowi i jej wysokość należy do Dyrektora GCK w Nędzy.
6. Nie otrzymanie nagrody lub jej obniżenie nie stanowi podstawy do roszczeń pracownika.
7. Byłym pracownikom, którzy w dniu 1 maja nie pozostają w zatrudnieniu nagroda nie przysługuje.
8. W szczególnie uzasadnionych przypadkach decyzję o przyznaniu nagrody byłemu pracownikowi podejmuje Dyrektor GCK.
9. Do okresów świadczenia pracy nie zalicza się:
 - a) korzystania z urlopu bezpłatnego,
 - b) korzystania z urlopu wychowawczego,
 - c) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.W ww. przypadkach nagroda ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu za każdy nieprzepracowany dzień.
Pracownik zachowuje prawo do nagrody za okresy pobierania świadczeń w razie choroby i macierzyństwa.
10. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody składa się do akt osobowych pracownika.
11. Nagrodę Dyrektorowi przyznaje Wójt Gminy Nędza.

§ 12

Nagroda jubileuszowa

1. Pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:
 - a) po 20 latach pracy – 75% miesięcznego wynagrodzenia,
 - b) po 25 latach pracy – 100% miesięcznego wynagrodzenia,
 - c) po 30 latach pracy – 150% miesięcznego wynagrodzenia,
 - d) po 35 latach pracy – 200% miesięcznego wynagrodzenia,
 - e) po 40 latach pracy – 300% miesięcznego wynagrodzenia.
2. Do okresu zatrudnienia, od którego zależy wysokość nagrody jubileuszowej wlicza się okresy zatrudnienia u dotychczasowych pracodawców, niezależnie od sposobu rozwiązania umowy o pracę, a także inne okresy wliczane z mocy przepisów szczególnych.
3. Wysokość wynagrodzenia, stanowiącego podstawę nagrody jubileuszowej, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

§ 13

Ekwiwalent za używanie w pracy własnego instrumentu lub własnych akcesoriów do instrumentu, ubioru scenicznego, rekwizytu lub narzędzi

1. Warunkiem ustalenia prawa do ekwiwalentu pieniężnego, w tym jego wysokości, z tytułu używania w pracy przez pracownika artystycznego własnego instrumentu, akcesoriów do instrumentu, ubioru scenicznego, rekwizytu lub narzędzi, jest zawarcie przez pracodawcę z pracownikiem umowy o używaniu w pracy przez pracownika artystycznego własnego instrumentu, akcesoriów do instrumentu, ubioru scenicznego, rekwizytu lub narzędzi.

2. Umowa, o której mowa w ust. 1, powinna zawierać:

- 1) oświadczenie pracownika o prawie do własności rzeczy;
- 2) określenie zasad i sposobu używania rzeczy przez pracownika;
- 3) określenie wysokości ekwiwalentu pieniężnego z tytułu używania rzeczy przez pracownika, uwzględniającej koszty poniesione przez pracownika w związku z zakupem lub utrzymaniem w należytych stanie rzeczy, w tym w szczególności normy zużycia rzeczy lub jego cenę rynkową;
- 4) termin wypłaty ekwiwalentu pieniężnego.

Rozdział V

Należności związane z podróżami służbowymi

§ 14

W przypadku podróży służbowej pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową - zgodnie z przepisami:

- rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju.

Rozdział VI

Świadczenia gwarancyjne

§ 15

Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:

- a) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia.
- b) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia,
- c) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.

Rozdział VII

Odprawa emerytalna i rentowa

§ 16

Pracownikom przechodzącym na emeryturę lub rentę inwalidzką przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:

- a) jednomiesięcznego wynagrodzenia – jeśli pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat,
- b) dwumiesięcznego wynagrodzenia – jeśli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat,
- c) trzymiesięcznego wynagrodzenia – po przepracowanych 20 latach pracy.

Rozdział VIII **Świadczenia urlopowe**

§ 17

1. W Gminnym Centrum Kultury w Nędzy nie tworzy się zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Pracownikom korzystającym w danym roku kalendarzowym z urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych wypłacane będzie świadczenie urlopowe na zasadach określonych w art.3 ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. 1994 nr 43 poz. 163).
2. Wysokość świadczenia urlopowego ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy pracownika.
4. Wypłata świadczenia urlopowego następuje nie później niż w ostatnim dniu poprzedzającym rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego.
5. Świadczenie urlopowe nie podlega składce na ubezpieczenie społeczne pracowników.

Rozdział IX **Postanowienia końcowe**

§ 18

Zmiana regulaminu następuje w formie pisemnej pod rygorem nieważności i wchodzi w życie nie wcześniej niż po upływie 14 dni od podania do wiadomości pracownikom.

§ 19

Pracodawca ma obowiązek zapoznać pracowników GCK z treścią Regulaminu 14 dni przed jego wejściem w życie.

§ 20

Pracodawca ma obowiązek zapoznania każdego nowo przyjętego pracownika z treścią Regulaminu, przed skierowaniem go na właściwe stanowisko pracy.

§ 19

Regulamin zostaje ustalony na czas nieokreślony. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia ogłoszenia.

§ 20

Tekst regulaminu jest stale dostępny do wglądu pracownikom u dyrektora. W razie wątpliwości odnośnie spraw regulowanych w regulaminie, osobą uprawnioną do udzielania pracownikom wyjaśnień jest główna księgowa.

Nędza, dnia 31.12.2018 r.

.....

Załącznik Nr 1 do Regulaminu Wynagradzania
Pracowników Gminnego Centrum Kultury w Nędzy

**Tabela wynagradzania i wymagań kwalifikacyjnych dla poszczególnych stanowisk pracy
w Gminnym Centrum Kultury w Nędzy**

Lp.	Stanowisko	Kwalifikacje	Wynagrodzenie Brutto w zł	Dodatek Funkcyjny
1.	Główny Księgowy	- Wykształcenie wyższe magisterskie kierunkowe - Kierunkowe studia podyplomowe	2250-4500	Do 50%
2.	Pomoc administracyjna	- Wykształcenie średnie oraz kursy kwalifikacyjne lub wykształcenie wyższe	2250-3500	
3.	Specjalista ds. organizacji impresz	- Wykształcenie średnie oraz kursy kwalifikacyjne lub wykształcenie wyższe	2250-4000	
4.	Sprzątaczką	- Wykształcenie zasadnicze	2250-2500	

**Załącznik Nr 2 do Regulaminu Wynagradzania
Pracowników Gminnego Centrum Kultury w Nędzy**

Oświadczenie

Ja niżej podpisana oświadczam, iż zapoznałam się z Regulaminem Wynagradzania Pracowników Gminnego Centrum Kultury w Nędzy i akceptuję jego postanowienia.

Nędza, dn.

.....
(czytelny podpis pracownika)