

Zakładowy regulamin wynagradzania pracowników Gminnego Ośrodka Kultury w Rzgowie

Podstawa prawna:

1. art. 772 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku - Kodeks pracy - tekst jednolity /Dz. U. z 1998r. Nr 21 poz. 94 z późn. zm./,
2. art. 31, 31b, 31c i 31d ustawy z dnia 25 października 1991 roku o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej /Dz. U. z 2012r. poz. 406/,
3. Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012 roku w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury /Dz. U. z 2012r. poz. 1105/,

Rozdział I Zasady ogólne.

§ 1

Zakładowy regulamin wynagradzania określa szczegółowe zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania.

§ 2

Postanowienia regulaminu dotyczą wszystkich pracowników, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy.

§ 3

1. Każdy pracownik przed przystąpieniem do pracy winien być zapoznany z niniejszym regulaminem i złożyć stosowne oświadczenie, które będzie dołączone do jego akt osobowych.
2. Obowiązek zapoznania pracowników z regulaminem spoczywa na osobie prowadzącej sprawy kadrowe.

§ 4

Ilekoć w regulaminie jest mowa o:

- a) „pracodawcy” - rozumie się przez to dyrektora GOK lub osobę pisemnie przez niego upoważnioną,
- b) „minimalnym wynagrodzeniu” - rozumie się przez to wynagrodzenie obwieszczane przez Prezesa Rady Ministrów w Monitorze Polskim,

Rozdział II Stanowiska pracy pracowników

§ 5

Ustala się wykaz stanowisk pracy pracowników:

- 1) zarządzających: dyrektor, główny księgowy;
- 2) pozostałych pracowników zatrudnionych w GOK: kierownik artystyczny, instruktorzy artystyczni, pracownik administracyjny, realizator światła i dźwięku, administrator budynku, pracownik gospodarczy, specjaliści innych zawodów związanych z działalnością placówki.

Rozdział III Zasady wynagradzania pracowników.

§ 6

1. Wynagrodzenie zasadnicze poszczególnych pracowników ustala Dyrektor GOK w Rzgowie, informując zainteresowanych na piśmie o jego wysokości. Wynagrodzenie zasadnicze dla Dyrektora GOK w Rzgowie ustala Organizator.
2. 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

Wynagrodzenie zasadnicze pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od aktualnej wysokości minimalnego wynagrodzenia ogłoszonego w Monitorze Polskim przez Prezesa Rady Ministrów.

§ 8

1. Wynagrodzenie pracownika składa się z:

- wynagrodzenia zasadniczego,
- dodatku za wieloletnią pracę,
- dodatku funkcyjnego (dodatek przysługuje pracownikowi pełniącemu funkcje kierownicze),
- premii (premia ma charakter uznaniowy).

§ 9

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę w wysokości wynoszącej po pięciu latach pracy 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udowodnione okresy, jeżeli na podstawie przepisów odrębnych podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

3. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:

- a) począwszy 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 wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

4. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi instytucji kultury za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

5. Jeżeli pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się jeden z tych okresów.

§ 10

1. Warunkiem przyznania pracownikowi dodatku funkcyjnego jest zatrudnienie na stanowisku, o którym mowa w § 5 pkt. 1, lub innym związanym z kierowaniem zespołem przewidzianym w regulaminie organizacyjnym instytucji kultury.

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.

§ 11

1. Pracownik może otrzymać dodatek specjalny za wykonywanie dodatkowych, powierzonych przez pracodawcę zadań, na okres wykonywania tych zadań albo za pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.

2. Warunkiem przyznania dodatku specjalnego jest wykonywanie przez pracownika:

- a) okresowo zwiększonych obowiązków służbowych;
- b) dodatkowo powierzonych zadań o wysokim stopniu złożoności;
- c) pracy w szczególnym charakterze lub w szczególnych warunkach.

3. Przy ustalaniu wysokości dodatku specjalnego uwzględnia się zakres i stopień trudności powierzonych zadań lub obowiązków oraz specyfikę i poziom uciążliwości warunków, w jakich świadczona jest praca.

4. Dodatek specjalny wypłacany jest za okres wykonywania pracy, z którą dodatek jest związany.

5. Dodatek specjalny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

§ 12

1. Za wieloletnią pracę pracownicy otrzymują nagrodę jubileuszową w wysokości:
 - a) po 20 latach pracy - 75% wynagrodzenia miesięcznego,
 - b) po 25 latach pracy - 100% wynagrodzenia miesięcznego,
 - c) po 30 latach pracy - 150% wynagrodzenia miesięcznego,
 - d) po 35 latach pracy - 200% wynagrodzenia miesięcznego,
 - e) po 40 latach pracy - 300% wynagrodzenia miesięcznego.
2. Do okresów pracy, o których mowa w ust. 1, wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udowodnione okresy, jeżeli na podstawie przepisów odrębnych podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. W przypadku ustania stosunku pracy pracownika instytucji kultury w związku z przejściem 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 jubileuszową wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
4. Nagrodę jubileuszową oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.
5. Pracownik instytucji kultury nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w określonej wysokości w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
6. Jeżeli pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
7. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika prawa do tej nagrody.
8. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika 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.
10. 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 jubileuszowej.
11. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.
12. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 11, ma okres pracy dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający go do nabycia nagrody jubileuszowej 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 stosuje się odpowiednio, w razie gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabeździe w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

§ 13

1. Pracownikowi, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:
 - a) jednomiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat,
 - b) dwumiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat,
 - c) trzymiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 20 lat.
2. Do okresu pracy, o którym mowa w ust. 1, wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udowodnione okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

3. Odprawę, o której mowa w ust. 1, oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.
4. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do jednorazowej odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest udokumentowanie przez pracownika prawa do tej odprawy.
5. Jeżeli pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do jednorazowej odprawy pieniężnej wlicza się jeden z tych okresów.
6. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.
7. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 14

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna w wysokości i na zasadach określonych w art. 93 KP.
2. Wynagrodzenie za podróże służbowe wypłaca się zgodnie z odrębnymi przepisami.
3. Wynagrodzenie za używanie przez pracownika własnych narzędzi lub sprzętu odbywa się na podstawie indywidualnej umowy spisanej przez pracodawcę z pracownikiem.

§ 15

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 % stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę.

§ 16

Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika oraz wynikającego z minimalnej stawki wynagrodzenia za pracę ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania w danym miesiącu.

§ 17

1. Zasady pracy w godzinach nadliczbowych określa regulamin pracy.
2. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1/ 100% wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - a) w nocy,
 - b) w niedzielę i święta nie będące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - 2/ 50 % wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu, niż określonym w ust.1
3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w p 2, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką miesięczną.

§ 18

1. 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, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia - trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego-pracownik zachowuje prawo do 80 % wynagrodzenia,
 - b) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w okresie ciąży w okresie wskazanym w pkt.1- pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia,
 - c) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddaniu się zabiegom pobrania komórek, tkanek i narządów - w okresie wskazanym w pkt. 1 - pracownik zachowuje prawo do 100 % wynagrodzenia.

2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca się za każdy dzień niezdolności do pracy nie wyłączając dni wolnych od pracy.

3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1:

- a) nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego
- b) nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.

4. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust. 1 trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50. rok życia, trwającej łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

5. Przepisy w pkt. 1 i 4 w części dotyczącej pracownika, który ukończył 50. rok życia, dotyczą niezdolności pracownika do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50. rok życia.

§ 19

1. Wynagrodzenie pracownika jest wypłacane w terminie określonym w regulaminie pracy do dnia 28. każdego miesiąca.

2. Wypłata wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nocnych i godzinach nadliczbowych oraz z tytułu innych dodatków jest dokonywana w miesiącu następnym po okresie rozliczeniowym.

3. Pracodawca na wniosek pracownika obowiązany jest udostępnić mu jego dokumentację płacową do wglądu.

§ 20

1. Wypłata wynagrodzenia dokonywana jest na wskazany przez pracownika rachunek bankowy.

§ 21

1. Z wynagrodzenia za pracę - po odliczeniu składek na ubezpieczenie społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych-podlegają potrąceniu tylko następujące należności:

- 1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
- 2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- 3) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
- 4) kary pieniężne przewidziane w art. 108 KP.

2. Potrącenia są dokonywane według kolejności określonej w ust. 1.

3. Potrącenia, o których mowa w ust. 1 pkt. 1 nie mogą przekraczać wysokości trzech piątych wynagrodzenia, inne - połowy wynagrodzenia, wszystkie zaś łącznie trzech piątych wynagrodzenia. Kary pieniężne mogą być potrącane, niezależnie od tych granic określonych w art. 108 KP.

4. Nagroda z zakładowego funduszu nagród podlega egzekucji na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych do pełnej wysokości.

5. Z wynagrodzenia za pracę potrąca się w pełnej wysokości kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za które pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.

§ 22

1. Wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości:

- 1) minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenie społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych - przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne.
- 2) 75% wynagrodzenia określonego w pkt. 1 - przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikom.
- 3) 90 % wynagrodzenia określonego w pkt. 1 - przy potrącaniu kar pieniężnych przewidzianych w art. 108 KP.

§ 23

1. Z zachowaniem zasad określonych w § 22 i potrąceń na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych dokonuje się również bez postępowania egzekucyjnego z wyjątkiem przypadków gdy:

1) świadczenia alimentacyjne mają być potrącane na rzecz kilku wierzycieli, a łączna suma, która może być potrącona nie wystarczy na pełne pokrycie wszystkich należności alimentacyjnych,

2) wynagrodzenie za pracę zostało zajęte w trybie egzekucji sądowej lub administracyjnej.

2. Potrąceń powyższych dokonuje się na wniosek wierzyciela na podstawie przedłożonego tytułu wykonawczego.

§ 24

1. Należności inne niż wymienione w § 22 pkt. 1 i 5 mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie.

2. W przypadkach określonych w ust. 1 wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości:

- minimalnego wynagrodzenia - przy potrącaniu należności na rzecz pracodawcy,
- 80% minimalnego wynagrodzenia - przy potrącaniu innych należności.

Rozdział IV

Postanowienia końcowe

§ 25

1. W ramach środków na wynagrodzenia osobowe tworzy się fundusz na: premie, dodatki specjalne, nagrody okolicznościowe oraz nagrody za szczególne osiągnięcia pracowników w pracy w wysokości do 45% planowanych środków na wynagrodzenia zasadnicze pracowników.

§ 26

1. W ramach środków na wynagrodzenia osobowe tworzy się fundusz na nagrody roczne dla:

- osób zarządzających, do wysokości ustalonej według odrębnych przepisów,

- pracowników, w wysokości do 5% planowanych środków na wynagrodzenia osobowe brutto pracowników

2. Fundusz na nagrody może zostać podwyższony w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.

§ 27

W przypadku, gdy niniejszy regulamin wynagradzania lub aneks do regulaminu wprowadzają przepisy mniej korzystne dla pracownika od obowiązujących dotychczas, ich stosowanie może nastąpić po upływie okresu wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków wynagradzania.

§ 28

Traci moc regulamin wynagradzania pracowników Gminnego Ośrodka Kultury w Rzgowie z dnia 09 września 2010r.

§ 29

Regulamin wchodzi w życie z dniem 09 grudnia 2020r.

§ 30

Traci moc Regulamin z dnia 30 kwietnia 2020 roku.