

Zarządzenie Nr 1/2019

Dyrektora
Gminnego Ośrodka Kultury w Smołdzinie

z dnia 6 lutego 2019 r.

**w sprawie: ustalenia i wprowadzenia w życie Regulaminu wynagradzania pracowników
Gminnego Ośrodka Kultury w Smołdzinie,**

Na podstawie przepisów:

1. Ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej z dnia 25.10.1991 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 1983 z późn. zm)
2. Ustawy z dnia 26.06.1974 Kodeks pracy, (z późn. zm.)
3. Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22.10.2015 r w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz.U. z 2015 r., poz.1798 z późn. zm.)

§ 1

Wprowadzam po uzgodnieniu ze związkami zawodowymi, Regulamin Wynagradzania Pracowników Gminnego Ośrodka Kultury w Smołdzinie o treści jak w załączniku stanowiącym integralną część Zarządzenia.

Regulamin wynagradzania pracowników Gminnego Ośrodka Kultury w Smołdzinie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracowników.

§ 2

Regulamin określa zasady przyznawania wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego, dodatku za wysługę lat, zasady nagradzania, przyznawania nagród jubileuszowych, odprawy emerytalno-rentowej.

§ 3

Traci moc Zarządzenie Nr 2/2016 z dnia 10 listopada 2013 roku p.o.Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury w Smołdzinie

DYREKTOR
Gminnego Ośrodka Kultury
w Smołdzinie
Wiesława Jasińska

REGULAMIN WYNAGRADZANIA
PRACOWNIKÓW GMINNEGO OŚRODKA KULTURY
W SMOŁDZINIE

Na podstawie przepisów:

1. Ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej z dnia 25.10.1991 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 1983 z późn. zm)
2. Ustawy z dnia 26.06.1974 Kodeks pracy, (z późn. zm.)
3. Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22.10.2015 r w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz.U. z 2015 r., poz.1798 z późn. zm.)
4. Ustawa o finansach publicznych art.54 (Dz.U.2016, poz.1870 z późn. zm.)
5. Ustawa o rachunkowości art 4 (Dz.U. 2016, poz.1074 z późn. zm.)

ROZDZIAŁ I
Postanowienia ogólne

§ 1

1. Regulamin określa warunki wynagradzania oraz przyznawania i innych świadczeń związanych z pracą pracowników zatrudnionych w Gminnym Ośrodku Kultury w Smołdzinie
2. Regulamin wynagradzania stosuje się do wszystkich pracowników zatrudnionych e Gminnym Ośrodku Ku;ltury, z wyjątkiem Dyrektora.
3. Każdy pracownik przed przystąpieniem do pracy zostanie zapoznany z regulaminem Wynagradzania. Pracownik podpisuje oświadczenie o zapoznaniu się z treścią regulaminu, którego wzór stanowi Załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu. Oświadczenie dołącza do akt osobowych pracownika.

§ 2

Ilećroć w Regulaminie jest mowa o :

1. Zakładzie pracy – należy rozumieć Gminny Ośrodek Kultury w Smołdzinie.
2. Dyrektorze – należy rozumieć Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury w Smołdzinie.
3. Pracodawcy – należy rozumieć Gminny Ośrodek Kultury w Smołdzinie
4. Pracownikach – należy rozumieć wszystkich zatrudnionych w Gminnym Ośrodku Kultury w Smołdzinie na podstawie jednej z form, o których mowa w art. 2 Kodeksu pracy.
5. Organizatorze – należy rozumieć Wójta Gminy Smołdzino.



ROZDZIAŁ II Wynagrodzenie

§ 3

1. Pracownikom, odpowiednio do rodzaju pracy, wymaganych kwalifikacji, jakości świadczonej pracy, przysługują następujące składniki wynagradzania, które przyznawane są na warunkach określonych niniejszym regulaminem:

- wynagrodzenie zasadnicze
- dodatek za wysługę lat,
- dodatek funkcyjny,
- dodatek specjalny,

2. Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługują także inne świadczenia określone w przepisach prawa pracy. Dotyczy to w szczególności wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy (art. 81 § 1 KP), dodatku wyrównawczego dla pracownicy w ciąży, przeniesionej do innej pracy (art. 179 § 2 KP)

3. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego ustala się uwzględniając:

- 1) kwalifikacje zawodowe,
- 2) rodzaj wykonywanej pracy (stanowisko),
- 3) postanowienia regulaminu oraz obowiązujące przepisy prawa.

4. Zmiana wysokości wynagrodzenia zasadniczego może nastąpić w szczególności w wyniku:

- 1) zmiany stanowiska pracy,
- 2) istotnej zmiany zakresu czynności na danym stanowisku,
- 3) istotnego podniesienia kwalifikacji zawodowych pracownika z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy.

§ 4

1. Za wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy przysługuje **wynagrodzenie zasadnicze**.

2. Wynagrodzenie zasadnicze określone w § 3 Regulaminu przysługuje za pełny wymiar czasu pracy.

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.



§ 5

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wysługę lat, zwany **dodatkiem za wysługę lat** w wysokości 5% zasadniczego wynagrodzenia po 5 latach pracy, wzrastający o 1% za każdy następny rok aż do osiągnięcia 20% wynagrodzenia zasadniczego po 20 i dalszych latach pracy.
2. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia.
3. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku wlicza się także inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
4. W przypadku dodatkowego zatrudnienia pracownika, prawo do dodatku ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
5. Dodatek przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz 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 z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
6. Dodatek za wysługę lat wypłaca się proporcjonalnie do przepracowanego okresu.

§ 6

Świadczenia za czas niezdolności do pracy z powodu choroby lub odosobienia albo wypadku przy pracy przysługują:

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - 1) choroby lub odosobienia w związku z chorobą zakaźną trwającą łącznie 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,
 - 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym pkt. 1 – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia;
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w pkt. 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustaleniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca się za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
3. Pozostałe uprawnienia pracownika za czas niezdolności do pracy, o której mowa w pkt. 1 określają odrębne przepisy.
4. Do podstawy wymiaru wysokości zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego wlicza się wymienione niżej składniki wynagrodzenia:
 - zasadnicze,
 - dodatek funkcyjny,



- dodatek specjalny
ww. składniki potrąca się proporcjonalnie za czas niezdolności do pracy pracownika

§ 7

1. Pracownikowi pełne wynagrodzenie przysługuje za pracę w określonym terminie zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa oraz umową o pracę.

§ 8

1. Pracownik może mieć przyznany **dodatek specjalny**.
2. Dodatek specjalny może być przyznany pracownikowi za:
 - okresowo zwiększone obowiązki,
 - pogorszenia warunków pracy.
3. Wysokość dodatku specjalnego ustala się:
 - uwzględniając zakres i stopień trudności powierzonych zadań lub obowiązków,
 - specyfikę i poziom uciążliwości warunków, w jakich jest świadczona praca.
4. Dodatek specjalny jest wypłacany za okres wykonywania pracy, z którą dodatek specjalny jest związany.
5. Dodatek specjalny jest wypłacony w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
6. Dodatek specjalny jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia.

ROZDZIAŁ III Inne świadczenia związane z pracą

§ 9

1. Pracownikowi przysługują inne wynagrodzenie za pracę, następujące świadczenia związane z pracą:
 - nagrody jubileuszowe,
 - odprawa emerytalna,
 - odprawa pośmiertna.
2. Pracownikowi przysługuje ponadto świadczenie związane z pracą przewidziane w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy. Dotyczy to w szczególności odpraw z tytułu zwolnienia z pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

§ 10

1. Za wieloletnią i nienaganą pracę pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:
 - po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 25 latach pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego
 - po 30 latach pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego
 - po 35 latach pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego
 - po 40 latach pracy – 300 % wynagrodzenia miesięcznego
2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie 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 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. Nagrody jubileuszowe w danym roku są wypłacane pracownikom w oparciu o złożone do akt najpóźniej do dnia 30 listopada poprzedniego roku świadectwa pracy dokumentujące dotychczasowe okresy pracy.
6. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
7. 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.
8. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na rentę lub emeryturę 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.

Handwritten signature in black ink and a blue circular stamp, likely an official seal or verification mark.

§ 11

1. Pracownikom spełniającym warunki uprawniające do renty lub emerytury, których stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę. Przysługuje jednorazowa **odprawa pieniężna** w wysokości:
 - jednomiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat,
 - dwumiesięcznego wynagrodzenia – po przepracowaniu co najmniej 15 lat pracy
 - trzymiesięcznego wynagrodzenia – po przepracowanych 20 latach pracy.
2. Do okresy uprawniające do odprawy, o której mowa w pkt. 1 , wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia, a także inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Warunkiem ustalenia prawa pracownika do jednorazowej odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest udokumentowanie odpowiedniego okresu zatrudnienia w aktach osobowych pracownika.
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 odpowiedniego okresu zatrudnienia pracownika.
5. Jeżeli pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, przy obliczaniu okresu zatrudnienia uprawniającego do jednorazowej odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy uwzględnia się korzystniejszy dla pracownika okres zatrudnienia.
6. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.
7. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

§ 12

1. Pracownikom wykonującym pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.

Handwritten signature and a blue circular stamp, likely an official seal or signature of an authorized person.

§ 13

1. Zasady wynagradzania pracownika za pracę w godzinach nadliczbowych, a także za pracę w nocy, w niedzielę i święta, za dni wolne od pracy udzielane pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy jak również za pracę w dni wolne od pracy wynikającej z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy – określa kodeks pracy.

ROZDZIAŁ IV Premie i nagrody

§ 14

1. Pracownicy mogą otrzymać jednorazową premię uznaniową na **Dzień Działacza Kultury** w ramach posiadanych środków według następujących zasad:

- 1) premię mogą otrzymać pracownicy, którzy wyróżniają się sumiennym, dokładnym i terminowym wypełnianiem obowiązków służbowych określonych w przydziałach czynności oraz wyznaczonych przez przełożonego. Osiągają określone w planach wskaźniki;
- 2) współorganizują imprezy kulturalne i zajęcia warsztatowe,
- 3) organizują czas wolny dla dzieci i młodzieży,
- 4) wykazują się inwencją twórczą,
- 5) podnoszą kwalifikacje zawodowe.

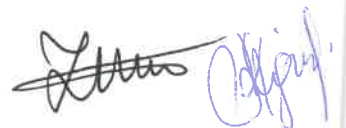
2. Przy ocenie pracowników stosuje się następujące kryteria:

- 1) zwiększenie wydajności pracy,
- 2) wykonywanie dodatkowej pracy zleconej przez Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury w Smołdzinie wymagającej szczególnego wysiłku,
- 3) zaoszczędzenie materiałów i kosztów,
- 4) inne uzasadnione przyczyny.

3. Premia ulega zmniejszeniu w przypadku częściowego niewykonywania zadań oraz naruszenia porządku i dyscypliny pracy.

4. Pracownik traci prawo premii w przypadku naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w szczególności za:

- 1) stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwym lub spożywanie alkoholu w miejscu pracy,
- 2) niewłaściwe, nieterminowe lub całkowite odmówienie wykonania pracy wynikającej z zakresu obowiązków jak i określonych poleceń przełożonych,
- 3) otrzymanie kary za naruszenie porządku i dyscypliny pracy,



- 4) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy,
 - 5) udowodnienia zagarnięcia mienia będącego własnością Gminnego Ośrodka Kultury,
 - 6) nieprzestrzeganie zasad z zakresu BHP i p.poż oraz Kodeksu Pracy,
 - 7) spowodowanie umyślnej szkody w mieniu Gminnego Ośrodka Kultury,
5. Dyrektor Gminnego Ośrodka Kultury dokonuje przydziału premii dla poszczególnych pracowników i ustala jej wysokość.

§ 15

1. Pracownicy mogą także otrzymać jednorazową **nagrodę roczną** (tzw. 13-tkę) w wysokości 8,5% wynagrodzenia rocznego.
2. Nagroda nie przysługuje pracownikowi za okres objęty zwolnieniem lekarskim z tytułu choroby, opieki oraz urlopu bezpłatnego i macierzyńskiego.
3. Do podstawy wynagrodzenia rocznego nie wlicza się także dodatków specjalnych.
4. Nowo przyjęty pracownik nabywa prawo do nagrody po upływie 6 m-cy.
5. Przepracowanie co najmniej 6 m-cy warunkujące nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach przejścia na emeryturę oraz korzystania z urlopu macierzyńskiego, wychowawczego lub ojcowskiego. Wówczas wysokość nagrody rocznej ustala się proporcjonalnie do przepracowanego okresu.
6. Wynagrodzenie rocznie wypłaca się nie później niż w ciągu 3 m-cy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie.

ROZDZIAŁ V Dodatek funkcyjny

§ 16

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom pełniącym funkcje kierownicze.
2. Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego uwzględnia się:
 - 1) zakres wykonywanych zadań,
 - 2) zakres odpowiedzialności na danym stanowisku,
 - 3) zakres uprawnień do podejmowania decyzji,
 - 4) poziom samodzielności niezbędnej do wykonywania zadań,
 - 5) liczbę podległych pracowników
3. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
4. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia.



ROZDZIAŁ VI

Sposób i terminy wypłaty wynagrodzeń

§ 17

1. Wynagrodzenie zasadnicze wraz z dodatkami, o których była mowa wcześniej, za dany miesiąc, wypłacane jest do 26-go dnia następnego miesiąca. W przypadku, gdy 26 dzień następnego miesiąca przypada w dzień wolny od pracy wypłat dokonuje się w ostatnim dniu roboczym poprzedzającym 26 dzień następnego miesiąca.

2. Pozostałe świadczenia związane z pracą wypłacane są zgodnie z postanowieniami niniejszego Regulaminu i przepisami prawa pracy.

§ 18

Wynagrodzenie wpłaca się przelewem na konto osobiste pracownika zgodnie z jego oświadczeniem.

ROZDZIAŁ VII

Świadczenia urlopowe

§ 19

1. Wprowadza się świadczenie urlopowe, którego wysokość równa się kwocie odpisu podstawowego. Przysługuje ono każdemu pracownikowi korzystającemu z urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych.

2. Wysokość świadczenia urlopowego należnego pracownikowi ustala się proporcjonalnie do jego wymiaru czasu pracy.

3. Wypłata świadczenia urlopowego powinna nastąpić nie wcześniej niż 14 dni przed pójściem na urlop i nie później niż w ostatnim dniu poprzedzającym rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego.



ROZDZIAŁ VIII

Postanowienia końcowe

§ 20

W Sprawach nieuregulowanych w Regulaminie mają zastosowanie ogólnie obowiązujące przepisy prawa.

§ 21

Pracodawca zawiadamia pracowników o wejściu w życie Regulaminu w sposób zwyczajowo przyjęty.

§ 22

Zmiany regulaminu wymagają formy aneksu do niniejszego Regulaminu.

§ 23

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od daty podania go do wiadomości pracowników.

Smołdzino, dnia 01.02.2019 r.

Opiniuje pozytywnie 06.02.2019r.
PRACOWNICZKA
KRAJOWEJ KOMISJI
OCENY WYKONANIA PRACY
PRACOWNIKÓW OŚWIATY
SAMORZĄDOWYCH
[Signature]
Krajowa Komisja

[Signature]

**Wykaz stanowisk pracy pracowników
Gminnego Ośrodka Kultury w Smołdzinie**

L.P.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje zawodowe, wykształcenie
1.	Dyrektor	wg odrębnych przepisów
2.	Księgowy	wg odrębnych przepisów
3.	Animator kultury	średnie
4.	Bibliotekarz	średnie
5.	Konserwator - palacz	zawodowe
6.	Pracownik gospodarczy	podstawowe
7.	Opiekun świetlicy	średnie

