

ZARZĄDZENIE nr 02/Z/01/2020

Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury i Sportu GRODZISKO OWIDZ

z dnia 2 stycznia 2020 roku

w sprawie: wprowadzenia Regulaminu wynagrodzeń pracowników Gminnego Ośrodka Kultury i Sportu Grodzisko Owidz

Na podstawie:

Ustawy z 25 października 1999 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U. z 2018 r., poz. 1983 z późn. zm.).

Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z 4 listopada 2015r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz.U. poz. 1798).

Zarządzam, co następuje:

§ 1

Wprowadza się Regulamin wynagrodzeń pracowników Gminnego Ośrodka Kultury i Sportu Grodzisko Owidz, stanowiący Załącznika nr 1 do niniejszego Zarządzenia.

§ 2

Wykonanie zarządzenia powierza się Głównej Księgowej.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 01.01.2020r..

Owidz, 02.01.2020 r.

DYREKTOR

Magdalena Cholewa

Regulamin wynagradzania
Pracowników Gminnego Ośrodka Kultury i Sportu Grodzisko Owidz

§ 1

Regulamin Wynagradzania Pracowników Gminnego Ośrodka Kultury i Sportu Grodzisko Owidz (zwanego dalej Grodziskiem), zwany dalej Regulaminem, określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania pracownikom zatrudnionym w Grodzisku, z zastrzeżeniem §2.

§ 2

Wynagrodzenie zasadnicze oraz pozostałe składniki wynagrodzenia dla Dyrektora Grodziska określa Wójt Gminy Starogard Gdański.

§ 3

Ilekoć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) zakładzie pracy oraz pracodawcy – rozumie się przez to Grodzisko,
- 2) kierowniku zakładu pracy – należy przez to rozumieć Dyrektora Grodziska,
- 3) pracownikach – rozumie się przez to wszystkie osoby zatrudnione w Grodzisku, na podstawie jednej z form, o których mowa w art. 2 Kodeksu Pracy.

§ 4

Składniki wynagrodzenia

1. Podstawowe składniki wynagrodzenia pracownika instytucji kultury:
 - a) Wynagrodzenie zasadnicze, o którym mowa w § 5,
 - b) Dodatek za wieloletnią pracę, o którym mowa w § 6,
 - c) Dodatek funkcyjny, o którym mowa w § 7.
2. Dodatkowe składniki wynagrodzenia:
 - a) Dodatek specjalny, o którym mowa w § 8,
 - b) Nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy, o której mowa w § 9,
 - d) Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, o którym mowa w § 10.

§ 5

Wynagrodzenie zasadnicze

1. Wynagrodzenie ustala się w stawce miesięcznej.
2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie określone w umowie o pracę lub innej formie stanowiącej podstawę nawiązania stosunku pracy.
3. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie zasadnicze odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy, kwalifikacji, wykształcenia i zajmowanego stanowiska.
4. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze pracy nie może być niższe od minimalnej stawki określonej w par. 3 Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego.
5. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia wyłącznie wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.
6. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 6

Dodatek za wieloletnią pracę

1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy i wrażliwa o 1% za każdy następny rok pracy do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 latach pracy.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie okresy pracy bez względu na przerwy w zatrudnieniu z wyłączeniem okresów zatrudnienia w zakładach pracy, w których stosunek pracy został rozwiązany przez zakład pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.
3. Dodatek za wysługę lat wypłaca się za wszystkie dni pracy oraz dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za które pracownikowi przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
4. Dodatek za wysługę lat wypłacany jest razem z wypłatą wynagrodzenia:
 - a) 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,
 - b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

§ 7

Dodatek funkcyjny

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach zarządzających w instytucji kultury lub innym związanym z kierowaniem zespołem ludzi przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego określona jest w umowie o pracę bądź innym akcie ustalającym indywidualne warunki wynagradzania pracownika w procencie od wynagrodzenia zasadniczego.
3. Przy ustalaniu dodatku funkcyjnego uwzględnia się;
 - zakres wykonywanych zadań,
 - zakres odpowiedzialności na danym stanowisku,
 - zakres uprawnień do podejmowania decyzji.
4. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

§ 8

Dodatek specjalny

1. Uprawnienie do otrzymania dodatku specjalnego są wszyscy pracownicy Grodziska.
2. Warunkiem przyznania dodatku specjalnego jest wykonywanie przez pracownika pracy zaliczonej przez pracodawcę do:
 - a) okresowo zwiększonych obowiązków służbowych,
 - b) dodatkowo powierzonych zadań o wysokim stopniu złożoności,
 - c) pracy w szczególnym charakterze i szczególnych warunkach.
3. Przy ustalaniu wysokości dodatku specjalnego uwzględnia się zakres i stopień trudności powierzonych zadań lub obowiązków.
4. Dodatek specjalny wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia, 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.

§ 9

Nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy

1. W ramach posiadanych środków Dyrektor może nagrodzić pracownika w formie pieniężnej za szczególne osiągnięcia w pracy.
2. Nagroda ma charakter uznaniowy i o jej przyznaniu decyduje Dyrektor.

§ 10

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek wysokości:
 - a) 100% wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - w nocy,
 - w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

- w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto, zgodnie z obowiązującym do rozkładem czasu pracy,
- b) 50% wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt. a),
- 2. Dodatek przysługuje za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.
- 3. Pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, gdy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca na pisemny wniosek pracownika udziela mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy.
- 4. Ustala się maksymalny limit godzin nadliczbowych dla poszczególnego pracownika w wymiarze 500 godzin w roku kalendarzowym.

§ 11

Inne świadczenia pieniężne związane z pracą

Do innych świadczeń pieniężnych związanych z pracą zaliczamy:

- nagrodę jubileuszową, o której mowa w pkt. 1,
- odprawę pieniężną przysługującą w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, o której mowa w pkt. 2,
- ryczałt na jazdy lokalne, o którym mowa w pkt. 3,
- świadczenia urlopowe, o których mowa w pkt. 4
- zwrot kosztów delegacji służbowych, o których mowa w pkt. 5.

1. Nagroda jubileuszowa

- a) Za wieloletnią pracę pracownikom przysługują nagrody jubileuszowe, wypłacane w okresach co 5 lat, począwszy od osiągnięcia 20 lat pracy, 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
- obliczanego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

- b) Do okresów pracy 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.
- c) 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.

- d) Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
- e) Pracownik jest zobowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeśli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
- f) Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.

2. Odprawa pieniężna

- a) Pracownikowi, któremu stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
 - 1-miesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat
 - 2-miesięcznego wynagrodzenia – po przepracowaniu co najmniej 15 lat
 - 3-miesięcznego wynagrodzenia – po przepracowaniu co najmniej 20 lat
- b) Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
- c) Do okresów pracy 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.
- d) Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

3. Ryczałt na jazdy lokalne

- a) Ryczałt na jazdy lokalne samochodem nie będącym własnością pracodawcy przyznaje Dyrektor.
- b) Ryczałt wypłacany jest wg zasad określonych w „Rozporządzeniu Ministra Infrastruktury z 25 marca 2002 roku w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy”.

4. Świadczenia urlopowe

- a) 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.
- b) Wysokość świadczenia urlopowego należnego konkretnemu pracownikowi ustala się proporcjonalnie do jego wymiaru czasu pracy.
- c) Wypłata świadczenia urlopowego powinna nastąpić nie wcześniej niż na 2 tygodnie przed pójściem na urlop i nie później, niż w ostatnim dniu poprzedzającym rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego.

5. Delegacje służbowe

Zasady wypłaty należności pracowników z tytułu podróży służbowej regulują odrębne przepisy.

§ 12

Potrącenia

Z wynagrodzenia podlegają potrąceniu:

- a) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
- b) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- c) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
- d) kary pieniężne przewidziane w art. 108 Kp,
- e) inne należności, na potrącenia których pracownik wyraził zgodę.

§ 13

Sposób i terminy wypłaty wynagrodzeń

1. Wynagrodzenie zasadnicze wraz z dodatkami, o których była mowa wcześniej, wypłacane jest z dołu najpóźniej do 10 dnia następnego miesiąca.
2. Inne świadczenia przysługujące pracownikom wypłacane są najpóźniej w najbliższym terminie płatności przypadającym po dacie ustalenia ich wysokości.
3. 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.
4. Wynagrodzenie i inne świadczenia związane z pracą, na pisemny wniosek pracownika, przekazywane jest na wskazane przez niego konto bankowe, a w przypadku braku takiego wniosku – wynagrodzenie wypłacane jest w kasie zakładu pracy.

§ 14

Przepisy końcowe

1. Zmiany w treści regulaminu mogą zostać wprowadzone jedynie w formie pisemnej.
2. Pracownicy potwierdzają zapoznanie się z treścią regulaminu wynagradzania poprzez złożenie stosownego oświadczenia.

§ 15

W sprawach nieuregulowanych niniejszym regulaminem stosuje się przepisy Kodeksu Pracy, Przepisy wykonawcze do Kodeksu Pracy oraz przepisy szczegółowe prawa pracy.

§ 16

Regulamin wynagradzania pracowników Grodziska wchodzi w życie z dniem 01.01.2020r..

Owidz, 02.01.2020 r.

DYREKTOR

Magdalena Cholewa