

Załącznik Nr 1 do Zarządzenia Dyrektora Miejsko-Gminnego Ośrodka Kultury i Sportu w Koprzywnicy nr 3/2023 w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania pracowników Miejsko-Gminnego Ośrodka Kultury i Sportu w Koprzywnicy

**MIEJSKO-GMINNY OŚRODEK
KULTURY I SPORTU w Koprzywnicy**
27-660 Koprzywnica, ul. Rynek 39
NIP: 864-187-99-93, REGON: 260145850
tel. 15 847-63-22

REGULAMIN WYNAGRADZANIA W MIEJSKO - GMINNYM OŚRODKU KULTURU I SPORTU W KOPRZYWNICY

Na podstawie:

- art. 77 § 1 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy (tj. DZ. U. Z 2020r. poz. 1320),
- art. 31d, ust. 2 ustawy z dnia 25 października 1991r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2020r. poz. 194)
- Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. z 2015r., poz. 1798), ustala się Regulamin Wynagradzania Pracowników Miejsko-Gminnego Ośrodka Kultury i Sportu w Koprzywnicy.

I. Przepisy wstępne

§ 1

Regulamin określa wysokość stawek oraz szczegółowe warunki przyznawania i wypłacania wynagrodzenia, dodatków, nagród i innych składników wynagrodzeń wypłacanych w Miejsko - Gminnym Ośrodku Kultury i Sportu w Koprzywnicy.

1. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:
 - 1) Pracownikowi – rozumie się przez to osobę, która zatrudniona jest na podstawie umowy o pracę lub innego aktu będącego podstawą do nawiązania stosunku pracy;
 - 2) Pracodawcy – rozumie się przez to kierującego zakładem pracy dyrektora;
 - 3) Ośrodkiem - należy przez to rozumieć Miejsko – Gminny Ośrodek Kultury i Sportu w Koprzywnicy;
 - 4) Minimalnym wynagrodzeniu – rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie ustalone przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej
2. Postanowienia Regulaminu stosuje się wobec wszystkich pracowników bez względu na rodzaj umowy o pracę i zajmowane stanowisko.
3. Każdy pracownik zostaje zapoznany z treścią Regulaminu w momencie podjęcia zatrudnienia, a jego oświadczenie w tej sprawie załącza się do akt osobowych.

§ 2

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy i posiadanych kwalifikacji, zgodnie z kategorią osobistego zaszeregowania określoną w umowie o pracę.
2. Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy pracownika posiadającego staż pracy wyższy niż jeden rok nie może być niższe od obowiązującego na dany rok wynagrodzenia minimalnego.

3. Wysokość wynagrodzenia pracownika w okresie jego nieobecności w pracy spowodowanej zwolnieniem lekarskim, nie może być niższa niż 80 % wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.
4. Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze oraz pozostałe składniki wynagrodzenia za pracę proporcjonalne do wymiaru czasu pracy ustalonego w umowie o pracę.
5. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną.

II. Zasady wynagradzania za pracę

§ 3

1. Dla pracowników działalności podstawowej, administracyjnych i pracowników obsługi obowiązuje czasowa forma wynagradzania.
2. Ustala się:
 - tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiąca Załącznik Nr 1 do niniejszego regulaminu;
 - tabelę zaszeregowania stanowisk pracy i dodatku funkcyjnego wraz z tabelą kwalifikacji pracowników stanowiącą Załącznik nr 2 do niniejszego regulaminu;
 - zasady przyznawania premii stanowiące Załącznik nr 3 do niniejszego regulaminu;

§ 4

1. Pracownikowi przysługuje prawo do:
 - 1) Wynagrodzenia zasadniczego.
 - 2) Dodatku funkcyjnego.
 - 3) Dodatku stażowego.
 - 4) Dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.
 - 5) Dodatkowego wynagrodzenia za pracę w dniu dodatkowo wolnym od pracy.
 - 6) Dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej.
 - 7) Wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy w skutek choroby.
 - 8) Odprawy emerytalnej lub rentowej.
 - 9) Nagrody jubileuszowej.
 - 10) Dodatku specjalnego.
 - 11) Premii uznaniowej.
 - 12) Nagród z funduszu nagród, o którym mowa w § 8 niniejszego regulaminu.
 - 13) Diet i innych należności z tytułu podróży służbowej

§ 5

1. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy i zajmowanego stanowiska określonych w umowie o pracę.
2. Podstawą zaszeregowania pracowników jest tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego oraz tabela zaszeregowania stanowisk pracy i dodatku funkcyjnego, o których mowa w § 3 ust. 2 niniejszego Regulaminu.
3. Przy zaszeregowaniu pracowników do odpowiedniej kategorii zaszeregowania płacy zasadniczej i dodatku funkcyjnego w ramach stawek ustalonych dla danego stanowiska bierze się pod uwagę:
 - 1) Posiadane wykształcenie;
 - 2) Zakres obowiązków i stopień samodzielności w pracy.
4. Wysokość wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy ustala pracodawca.

§ 6

1. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
2. Wynagrodzenie otrzymywane w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie obowiązujących przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

§ 7

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

§ 8

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości do 3% planowanych środków na wynagrodzenia osobowe.
2. Fundusz nagród, o którym mowa w ust. 1 może być podwyższany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.
3. Fundusz nagród, o którym mowa w ust. 1 pozostaje w dyspozycji pracodawcy.

§ 9

1. Pracownikom przysługuje premia uznaniowa wypłacana na podstawie regulaminu, o którym mowa w § 3 pkt 3 Regulaminu.
2. Premia może być wypłacana w zależności od posiadanych środków przez pracodawcę.

§ 10

1. Pracownikom przysługuje dodatek stażowy za wieloletnią pracę zwany „dodatkiem za wysługę lat”.
2. Dodatek stażowy jest wyłączony z minimalnego wynagrodzenia.
3. Wysokość dodatku za wysługę lat wypłacanego, co miesiąc wynosi 5% wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach zatrudnienia i wzrasta corocznie o 1% za każdy następny rok, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, po 20 i dalszych latach pracy.
4. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę 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.
5. 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.
6. Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie.
7. Dodatek za wysługę lat przysługuje również za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

8. Dodatek za wysługę lat jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę:

- 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.

§ 11

1. Dyrektorowi Miejsko – Gminnego Ośrodka Kultury i Sportu w Koprzywnicy przysługuje stały dodatek funkcyjny.
2. Dodatek funkcyjny ustala się w kwocie nieprzekraczającej 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

§ 12

W zamian za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi:

- 1) przysługuje dodatek z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych na zasadach określonych w art. 151¹ K.P.
- 2) może być udzielony czas wolny w wymiarze i na zasadach określonych w art. 151² K.P.

§ 13

Ustalenie czasu pracy w godzinach nadliczbowych w przyjętym okresie rozliczeniowym następuje na podstawie ewidencji czasu pracy.

§ 14

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak od dodatku ustalonego na podstawie art. 151 K.P.
2. Pora nocna obowiązuje w godzinach 23.00 – 7.00.

§ 15

Do należności pracowników z tytułu podróży służbowych stosuje się:

- 1) rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalenia należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju (Dz. U. Nr 236, poz. 1990) oraz
- 2) rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalenia należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (Dz. U. Nr 236, poz. 1991).

§ 16

1. Pracownikowi przed 50-tym rokiem życia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną przysługuje, za okres łącznie 33 dni w roku kalendarzowym, wynagrodzenie w wysokości 80% wynagrodzenia pracownika.

2. Pracownikowi po 50-tym roku życia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną przysługuje, za okres łącznie 14 dni w roku kalendarzowym następującym po roku, w którym pracownik ukończył 50-ty rok życia, wynagrodzenie w wysokości 80% wynagrodzenia pracownika.
3. W przypadku, gdy niezdolność powstała wskutek: wypadku w drodze do pracy lub z pracy, choroby przypadającej w czasie ciąży, choroby zawodowej, poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów dawców komórek, tkanek i narządów albo zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości 100% jego wynagrodzenia.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, 2, 3 nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.

§ 17

1. Za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia, bądź prawo do zasiłku tylko na zasadach i warunkach określonych w odrębnych przepisach.

§ 18

1. Pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa 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 okresy przepracowane i równorzędne z okresami zatrudnienia.
3. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego go 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 w terminie wypłaty najbliższego wynagrodzenia.
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.
7. 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.
8. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. W razie rozwiązania stosunku pracy i przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż dwanaście miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

§ 19

1. Pracownikowi spełniającemu warunki do renty inwalidzkiej lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę inwalidzką lub emeryturę, 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. Pracownik, który otrzymał odprawę rentową lub emerytalną nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 20

1. W razie śmierci pracownika rodzinie zmarłego przysługuje pośmiertna odprawa na zasadach i w wysokości określonej w Kodeksie pracy.

§ 21

1. Za czas urlopu wypoczynkowego przysługuje pracownikowi wynagrodzenie, jakie by otrzymał gdyby w tym czasie pracował.

§ 22

1. Warunki wynagradzania pracodawcy ustala w imieniu Organizatora Burmistrz Miasta i Gminy Koprzywnica.
2. Dyrektorowi oprócz wynagrodzenia zasadniczego przysługuje:
 - 1) dodatek funkcyjny, dodatek za wysługę lat, premia uznaniowa;
 - 2) nagroda jubileuszowa oraz odprawa pieniężna w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy na zasadach i w wysokości określonych w niniejszym regulaminie;
 - 3) inne świadczenia dodatkowe określone w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 21 stycznia 2003r. w sprawie szczegółowego wykazu świadczeń dodatkowych, które mogą być przyznane osobom kierującym niektórymi podmiotami prawnymi oraz trybu ich przyznawania (Dz.U. Nr 14, poz.139).
3. W zależności od osiągniętych wyników finansowych lub stopnia realizacji zadań pracodawcy może być przyznana nagroda roczna, której wysokość nie może przekroczyć trzykrotności jego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w roku poprzedzającym przyznanie nagrody.
4. Nagroda roczna oraz premia uznaniowa dla pracodawcy przyznawane są przez Burmistrza Miasta i Gminy Koprzywnica na umotywowany pisemny wniosek Głównego Księgowego ośrodka.
5. Wynagrodzenie pracodawcy oraz świadczenia dodatkowe są wypłacane ze środków finansowych ośrodka.

§ 23

1. Wynagrodzenie oraz inne świadczenia związane z pracą wypłacane są w ośrodku w formie pieniężnej 28-go dnia każdego miesiąca, chyba, że jest to dzień wolny od pracy, wówczas wynagrodzenie wypłacane jest w dniu poprzedzającym dzień wolny od pracy.
2. Na pisemny wniosek pracownika lub za jego zgodą wynagrodzenie płatne jest przelewem na jego rachunek bankowy.

§ 24

1. Pracodawca zobowiązany jest do wyjaśnienia pracownikom zapisów zawartych w Regulaminie.
2. W sprawach nieuregulowanych postanowieniami niniejszego Regulaminu zastosowanie mają przepisy Kodeksu Pracy oraz akty wykonawcze wydane na jego podstawie.

3. Nowo zatrudniony pracownik przed przystąpieniem do pracy zostaje zapoznany z treścią Regulaminu, co potwierdza własnoręcznie podpisanym oświadczeniem, które jest składane do jego akt osobowych.
4. Regulamin podaje się do wiadomości pracownikom przez wywieszenie go w przyjętym u pracodawcy miejscu.

§ 25

1. Zmiana treści regulaminu może nastąpić w tym samym trybie, co jego ustanowienie.

§ 26

1. Niniejszy Regulamin Wynagradzania wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania go do wiadomości pracownikom w sposób zwyczajowo przyjęty u pracodawcy i obowiązuje na czas nieokreślony.

§ 27

1. Z chwilą wejścia w życie niniejszego Regulaminu traci moc dotychczasowy Regulamin Wynagradzania wprowadzony Zarządzeniem Nr 2/2022 Dyrektora z dnia 3.01.2022r.

DYREKTOR
Krzysztof Pitra

.....
podpis Dyrektora MGOKiS w Koprzywnicy