

Zarządzenie nr 3/2021

z dnia 14.01.2021 roku

Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury w Walcach

w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania

Na podstawie art. 77<sup>2</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020r. poz. 1320) oraz Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015 roku w sprawie wynagradzania pracowników Instytucji Kultury

Dyrektor Gminnego Ośrodka Kultury w Walcach

#### §1

Wprowadza dla pracowników Gminnego Ośrodka Kultury w Walcach Regulamin Wynagradzania stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

#### §2

Uchyla z dniem 1 lutego 2021 roku dotychczasowy Regulamin Wynagradzania wprowadzony zarządzeniem nr 8/2017 z dnia 14.08.2017 r.

#### §3

Regulamin Wynagradzania o którym mowa w §1 wchodzi w życie z dniem 1 lutego 2021 roku, po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

# REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW GMINNEGO OŚRODKA KULTURY W WALCACH

## Rozdział I - Postanowienia ogólne

### §1

Regulamin Wynagradzania Pracowników Gminnego Ośrodka Kultury w Walcach, zwany dalej regulaminem, określa warunki i zasady wynagradzania za pracę pracowników Gminnego Ośrodka Kultury w Walcach oraz przyznawania innych składników wynagradzania, świadczeń i dodatków związanych z pracą.

Regulamin określa w szczególności:

Kryteria ustalania wynagrodzenia zasadniczego

Szczegółowe warunki wynagradzania w tym minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego

Warunki przyznawania i sposób wypłaty nagród i premii innych niż nagroda jubileuszowa

Warunki i sposób wypłaty dodatku specjalnego

Regulamin obejmuje wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, bez względu na jej rodzaj, czas trwania oraz wymiar czasu pracy

### §2

Ilekoć w regulaminie mowa jest o:

Pracodawcy – rozumie się przez to Gminny Ośrodek Kultury w Walcach, reprezentowany przez Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury w Walcach.

Pracowniku – rozumie się przez to osobę zatrudnioną u Pracodawcy, pozostającą w ramach stosunku pracy, bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy

## Rozdział II – Kryteria ustalania wynagrodzenia zasadniczego

### §3

Przy zatrudnieniu pracownika na określone stanowisko do ustalenia wynagrodzenia zasadniczego brane będą w szczególności następujące kryteria:

- zakres obowiązków pracowniczych
- zakres odpowiedzialności na określonym stanowisku
- wykształcenie
- dotychczasowe doświadczenie
- inicjatywa i samodzielność na danym stanowisku

## **Rozdział III – Wynagrodzenie za pracę**

### §4

Pracownikom przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji zawodowych

Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługują następujące składniki wynagrodzenia za pracę:

- Wynagrodzenie zasadnicze
- Dodatek za wieloletnią pracę
- Dodatek funkcyjny

Pracownikom przysługują inne świadczenia związane z zatrudnieniem

- Nagroda jubileuszowa
- Jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy
- Świadczenie za okres czasowej niezdolności do pracy

Pracownikom z tytułu zatrudnienia może być przyznany, jako składnik wynagrodzenia za pracę dodatek specjalny

Pracownikom mogą być przyznane inne świadczenia związane z zatrudnieniem

- Premia uznaniowa
- Nagroda okolicznościowa

### **Wynagrodzenie zasadnicze**

Wynagrodzenie Pracownika ustala się w umowie o pracę zawieranej pomiędzy Pracownikiem, a Pracodawcą.

Zmiana wysokości wynagrodzenia zasadniczego może nastąpić wyłącznie w formie pisemnej, na podstawie porozumienia Pracodawcy i Pracownika lub też na podstawie wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy Pracownika.

Informacja o wysokości indywidualnego wynagrodzenia za pracę stanowi tajemnicę Pracownika i nie może być rozpowszechniana, poza przypadkami przewidzianymi w przepisach.

Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonywaną. Za czas niewykonywania pracy Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią.

Jeżeli przestój nastąpił z winy Pracownika wynagrodzenie nie przysługuje.

Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia, ani przenieść tego prawa na inną osobę.

Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu świadczonej pracy, ustalonego w umowie o pracę.

Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje pracownikowi dodatek w wysokości określonej przepisami Kodeksu Pracy.

Dodatek o którym mowa w ust. 8 nie przysługuje, jeśli pracownikowi udzielono czasu wolnego od pracy w zamian za tę pracę.

### **Dodatek za wieloletnią pracę**

Pracownikom przysługuje dodatek za wieloletnią pracę, zwany dalej "dodatkiem za wysługę lat", w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy, wzrastający o 1% za każdy następny rok, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 latach pracy.

Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udokumentowane okresy pracy, szczególnie jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje za dni, za które pracownik 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.

Dodatek za wysługę lat wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:

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

za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

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.

## §7

### **Dodatek funkcyjny**

Warunkiem przyznania Pracownikowi dodatku funkcyjnego jest zatrudnienie na stanowisku związanym z kierowaniem zespołem Pracowników.

Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego uwzględnia się:

zakres wykonywanych zadań;

zakres odpowiedzialności na danym stanowisku;

zakres uprawnień do podejmowania decyzji

poziom samodzielności niezbędnej do wykonywania zadań;

liczbę podległych Pracowników,

Kwota dodatku funkcyjnego jest zróżnicowana i nie może przekroczyć 50% wynagrodzenia zasadniczego Pracownika.

Dodatek funkcyjny przyznawany jest i wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.

Dodatek funkcyjny wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia

## §8

### **Nagroda jubileuszowa**

Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w określonej wysokości w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody w wysokości:

75% miesięcznego wynagrodzenia – po 20 latach pracy,

100% miesięcznego wynagrodzenia – po 25 latach pracy,

150% miesięcznego wynagrodzenia – po 30 latach pracy,

200% miesięcznego wynagrodzenia – po 35 latach pracy,

300% miesięcznego wynagrodzenia – po 40 latach pracy,

350% miesięcznego wynagrodzenia – po 45 latach pracy.

Warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez Pracownika prawa do tej nagrody.

Jeżeli pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, przy obliczaniu okresu zatrudnienia uprawniającego do nagrody jubileuszowej uwzględnia się korzystniejszy dla pracownika okres zatrudnienia.

Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w określonej wysokości w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.

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 wypłaty tej nagrody.

Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu wypłaty nagrody, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do tej nagrody.

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, pracownikowi wypłaca się tylko jedną nagrodę – najwyższą.

Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 7, ma okres pracy dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający pracownika 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.

Przepisy ust. 7 i 8 stosuje się odpowiednio, w przypadku gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w przypadku gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia

Nagrodę jubileuszową, w wysokości określonej w dniu upływu okresu uprawniającego pracownika do tej nagrody, wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.

## do pracy

Pracownikom spełniającym warunki uprawniające do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, których stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, 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. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

3. Okresy pracy i inne okresy uprawniające do odprawy ustala się według zasad obowiązujących przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę.

4. Jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.

5. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

## §10

### Świadczenie za okres czasowej niezdolności do pracy

1. Za czas niezdolności Pracownika do pracy wskutek:

- 1) 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,
- 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy, albo choroby przypadającej w czasie ciąży - w okresie wskazanym w punkcie 1 - pracownik zachowuje prawo do 100 % wynagrodzenia,
- 3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów - w okresie wskazanym w punkcie 1 pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.

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

3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust.1 pkt. 1 nie przysługuje w przypadkach, w których Pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.

4. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w punkcie 1.1, 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 ust. 1 pkt. 1 oraz ust. 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.

6. Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego:

1) nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, do których pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania tego zasiłku, jeżeli są one wypłacane za okres pobierania tego zasiłku.

2) uwzględnia się premie, nagrody, dodatki specjalne i inne składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy miesięczne, przy czym nagrody roczne wlicza się do podstawy wymiaru zasiłku w wysokości stanowiącej 1/12 kwoty wypłaconej pracownikowi za rok poprzedzający miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy

## §11

### **Dodatek specjalny**

1. Wysokość dodatku specjalnego ustala się, uwzględniając zakres i stopień trudności powierzonych zadań lub obowiązków oraz specyfikę i poziom uciążliwości warunków, w jakich jest świadczona praca.

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

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

4. Dodatek specjalny jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia.

## §12

### **Premia uznaniowa**

Pracownikowi może być przyznana premia uznaniowa, zwana dalej premią w wysokości do 50% wynagrodzenia zasadniczego

O przyznaniu pracownikowi premii i jej wysokości decyduje Dyrektor Gminnego Ośrodka Kultury w Walcach

Premie mają charakter indywidualny, uznaniowy, motywacyjny i są przyznawane przez Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury za szczególne osiągnięcia w pracy



Warunkiem przyznania premii i ustalenia jej wysokości jest:

Staranne i terminowe wykonywanie obowiązków

Pozyskanie środków zewnętrznych na zadania określone w kalendarzu wydarzeń artystycznych Gminnego Ośrodka Kultury w Walcach

Podjęcie nowej, nie przewidzianej planem działalności Gminnego Ośrodka Kultury w Walcach inicjatywy zwiększającej możliwość korzystania z dóbr kultury mieszkańcom Gminy Walce

Dobra organizacja czasu pracy

Ponadprzeciętne angażowanie się w realizację kalendarza wydarzeń artystycznych, jak i pojedynczych imprez, wydarzeń

Operatywność

Dbłość o powierzone mienie

Premia uznaniowa jest wypłacana w terminie wypłaty wynagrodzenia.

### §13

#### **Nagroda okolicznościowa**

Pracownikowi może być przyznana nagroda okolicznościowa, zwana dalej nagrodą w wysokości do 150% wynagrodzenia zasadniczego

O przyznaniu pracownikowi nagrody i jej wysokości decyduje Dyrektor Gminnego Ośrodka Kultury w Walcach

Przy ustaleniu wysokości nagrody dyrektor bierze pod uwagę przede wszystkim:

Możliwości finansowe Gminnego Ośrodka Kultury w Walcach

Ilość faktycznie przepracowanych dni w roku przyznania nagrody

Szczególne angażowanie się w zadania kulturalne realizowane na rzecz mieszkańców oraz dyspozycyjność i uczestniczenie w tych działaniach

Pomysły i wdrażanie nowatorskich projektów artystycznych realizowanych w ramach zadań statutowych

Współpracę z organizacjami kulturalnymi oraz organizacjami pozarządowymi działającymi na terenie miasta i gminy

Nagroda może być przyznana pracownikowi, który przepracował w Gminnym Ośrodku Kultury w Walcach co najmniej 6 miesięcy, biorąc pod uwagę czas faktycznie przepracowany

Nagroda może być przyznana pracownikowi jeden raz w roku kalendarzowym

Prawo do nagrody tracą pracownicy którzy:

Odmawiają bez uzasadnionej przyczyny wykonania polecenia służbowego

Zostali ukarani karą porządkową lub dyscyplinarną

Na których pracę wpłynęła uzasadniona skarga lub interwencja

Naruszają obowiązującą dyscyplinę pracy, bądź ujawnili informacje zastrzeżone tylko dla upoważnionych pracowników Gminnego Ośrodka Kultury w Walcach

Nagroda wypłacana jest w okresie od 01 listopada do 24 grudnia

## **Rozdział IV – Postanowienia końcowe**

### §14

W sprawach nieuregulowanych niniejszym Regulaminem zastosowanie mają ważne przepisy prawa pracy.

### §15

Każdy nowo zatrudniony pracownik przed podjęciem pracy zostaje zapoznany z Regulaminem Wynagradzania

### §16

Wszelkie zmiany postanowień niniejszego regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalenia

### §17

Regulamin wchodzi w życie po dwóch tygodniach od podania jego treści do wiadomości pracowników

Treść regulaminu podaje się do wiadomości pracowników przez wywieszenie jego treści na tablicy ogłoszeń

Po wprowadzeniu regulaminu w życie jego treść udostępniana jest do wglądu na stanowisku Głównego Księgowego