

## **Regulamin Wynagradzania Pracowników Gminnego Centrum Kultury, Czytelnictwa i Sportu w Szczurowej**

Niniejszy regulamin opracowano i przyjęto na podstawie:

- 1) Kodeksu pracy – ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. ( t. j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1040),
- 2) Ustawy z dnia 25 października 1991 o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2018, poz. 1983),
- 3) Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015 r. w sprawie wynagrodzenia pracowników instytucji kultury (Dz. U. z 2015 r. poz. 1798 z późn. zm.).
- 4) Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. z 2013r. poz. 167 z późn. zm.)

### **Rozdział I Postanowienia wstępne**

#### §1

1. Regulamin wynagrodzenia pracowników Gminnego Centrum Kultury, Czytelnictwa i Sportu w Szczurowej, zwany dalej Regulaminem określa:
  - 1) warunki wynagradzania za pracę pracowników Gminnego Centrum Kultury, Czytelnictwa i Sportu w Szczurowej,
  - 2) zasady przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.
2. Przepisy regulaminu wynagradzania obowiązują wszystkich pracowników Gminnego Centrum Kultury, Czytelnictwa i Sportu w Szczurowej, za wyjątkiem Dyrektora, Zastępcy Dyrektora i Głównego Księgowego. Każdy pracownik przed dopuszczeniem do pracy zostaje zapoznany z Regulaminem wynagradzania, a oświadczenie o zapoznaniu z nim zostaje dołączone do akt osobowych.

#### §2

Ilekróć w niniejszym Regulaminie jest mowa o:

- 1) GCKCiS - rozumie się przez to Gminne Centrum Kultury, Czytelnictwa i Sportu w Szczurowej,
- 2) Bibliotece – rozumie się przez to Gminną Bibliotekę Publiczną w Szczurowej,
- 3) Pracodawcy - rozumie się przez to Gminne Centrum Kultury, Czytelnictwa i Sportu w Szczurowej,
- 4) pracownikowi - rozumie się przez to wszystkie osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, powołania, mianowania, bez względu na wymiar czasu pracy,

- 5) prawie pracy - rozumie się przez to przepisy kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa pracowników i obowiązki pracowników oraz pracodawców (art. 9 § 1 k.p.).

### §3

1. Postanowienia regulaminu nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.
2. Regulaminem nie są objęci pracownicy współfinansowani przez Powiatowy Urząd Pracy.

## **Rozdział II**

### **Struktura wynagradzania za pracę i zasady jego przyznawania**

#### § 4

1. Podstawowe składniki wynagrodzenia pracownika instytucji kultury:
  - a) wynagrodzenie zasadnicze,
  - b) dodatek za wieloletnią pracę/dodatek stażowy,
  - c) dodatek funkcyjny.
2. Dodatkowe składniki wynagrodzenia pracownika instytucji kultury:
  - a) nagroda,
  - b) nagroda jubileuszowa.

### **Wynagrodzenie zasadnicze**

#### § 5

1. Wynagrodzenie zasadnicze Pracownika ustala się w umowie o pracę zawieranej pomiędzy Pracownikiem a Pracodawcą.
2. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego ustala się uwzględniając:
  - a) rodzaj wykonywanej pracy
  - b) ilość i jakość świadczonej pracy.
3. Zmiana wysokości wynagrodzenia zasadniczego może nastąpić wyłącznie w formie pisemnej, na podstawie: porozumienia Pracodawcy i Pracownika, wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy Pracownika a także aneksu do umowy.
4. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego pracownika określonego stawką miesięczną ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzeń przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.
5. Wysokość wynagrodzenia lub zasiłku za czas niezdolności pracownika do pracy na skutek choroby wylicza się na podstawie odrębnych przepisów.
6. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określone w umowie o pracę.

#### § 6

Składniki wynagrodzenia przyznaje dla Dyrektora Gminnego Centrum Kultury, Czytelnictwa i Sportu w Szczurowej – Wójt Gminy Szczurowa, zaś dla pozostałych pracowników - Dyrektor Gminnego Centrum Kultury, Czytelnictwa i Sportu w Szczurowej.

#### § 7

Wynagrodzenie uzyskane przez pracownika za przepracowany w pełnym wymiarze czas pracy miesiąc kalendarzowy nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie.

#### § 8

1. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie zasadnicze określone, ustaloną w umowie o pracę miesięczną stawką.

#### § 9

1. Wynagrodzenie przysługuje za prace wykonane.
2. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią (art. 81 k.p.).

#### § 10

1. Jeżeli praca określona w umowie o pracę nie wypełnia pracownikowi czasu pracy, mogą być powierzone doraźne lub stałe czynności uzupełniające.
2. Za wykonywanie czynności uzupełniających pracownik nie otrzymuje dodatkowego wynagrodzenia.

### **Dodatek za wieloletnią pracę**

#### § 11

1. Pracownikowi instytucji kultury przysługuje dodatek za wieloletnią pracę, zwany „dodatkiem stażowym” 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.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udowodnione okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Dodatek za wysługę wypłaca się za wszystkie dni pracy oraz dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za które pracownikowi przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego. Za czas nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy dodatku nie nalicza się.
4. Dodatek za wysługę wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:
  - a) począwszy od pierwszego 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.

### **Dodatek funkcyjny**

#### § 12

1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowiskach kierowniczych przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego uwzględnia się:
  - a) zakres wykonywanych zadań,
  - b) zakres odpowiedzialności na zajmowanym 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 nie przekraczającej 50% wynagrodzenia zasadniczego.
  4. Dodatek funkcyjny jest proporcjonalnie zmniejszany za czas nieobecności wynikających z ustawy o świadczeniach pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa.
  5. Dodatek funkcyjny wypłaca się w terminie wypłaty wynagrodzenia za rzeczywisty okres zajmowania stanowiska kierowniczego.

## **Nagrody**

### **§ 13**

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród dla pracowników.
2. Wysokość funduszu nagród na dany rok określa Dyrektor GCKCiS stosownie do możliwości finansowych jednostki.
3. Nagrodę przyznaje Dyrektor GCKCiS – wzór pisma w sprawie przyznania nagrody stanowi załącznik nr 1 do regulaminu.
4. Nagroda ma charakter uznaniowy i służy preferowaniu dobrej i efektywnej pracy.
5. Podstawą ustalenia nagrody jest w szczególności:
  - możliwość finansowa ośrodka kultury,
  - stopień, terminowość i jakość wykonywanych zadań,
  - zaangażowanie w pracy,
  - kreatywność pracownika wykazana podczas wykonywanych zadań i poleceń,
  - przestrzeganie dyscypliny pracy,
  - inicjowanie usprawnień w zakresie organizacji pracy,
  - indywidualne osiągnięcia w dziedzinie artystycznej bądź organizacyjnej.
6. Wysokość nagrody nie może przekraczać 30% wynagrodzenia zasadniczego pracownika w danym miesiącu.
7. Wypłata nagrody dokonywana jest w dniu wypłaty wynagrodzenia.
8. Dyrektor GCKCiS może przyznać nagrodę raz do roku, bądź wielokrotnie, w zależności od sytuacji finansowej instytucji.

## **Nagroda jubileuszowa**

### **§ 14**

1. Pracownikowi instytucji kultury po przepracowaniu określonego czasu należy się nagroda jubileuszowa w wysokości:
  - 1) 75% miesięcznego wynagrodzenia po 20 latach prac,
  - 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 poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu, od którego zależą uprawnienia pracownicze. W razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy 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. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
6. Podstawą 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 zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.
7. 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 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 tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

### **Odprawa pieniężna**

#### **§ 15**

Pracownikowi instytucji kultury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat,
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat,
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 20 lat.

### **Rozdział III**

#### **Termin, miejsce i czas wypłaty wynagrodzenia**

#### **§ 16**

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę, zależnie od zajmowanego stanowiska, posiadanych kwalifikacji i jakości pracy.
2. Wynagrodzenie zasadnicze ustala Dyrektor.
3. Zmiana wysokości płacy zasadniczej może nastąpić w związku ze zmianą stanowiska pracy lub istotną zmianą treści zakresu pracy na zajmowanym stanowisku, bądź na podstawie decyzji Dyrektora.
4. Wypłata wynagrodzenia miesięcznego jest dokonywana 28 dnia każdego miesiąca dla wszystkich pracowników.
5. Jeśli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia wypada w dniu wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym lub w najbliższym dniu roboczym.
6. Wynagrodzenie i inne świadczenia wypłaca się poprzez dokonanie przelewu na wskazane przez pracownika konto bankowe, bądź za pośrednictwem czeków.

7. Pracownicy mogą mieć przyznane dodatki funkcyjne, których wysokość ustala Dyrektor.
8. Dyrektorowi GCKCiS przysługuje stały dodatek funkcyjny.
9. Pracownicy mogą mieć przyznaną nagrodę, o ile taka została uwzględniona w budżecie na dany rok.
10. Decyzje o przyznaniu nagrody podejmuje Dyrektor, po uwzględnieniu sytuacji finansowej oraz jakości pracy i efektywności pracowników.
11. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.

#### § 17

Pracownikowi wykonującemu zadania służbowe poza miejscem pracy przysługuje pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową, którego wysokość określa Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej z dnia 29 stycznia 2013 r. (Dz. U. z 2013 r. poz. 167 z późn. zm.).

### **Rozdział IV**

#### **Postanowienia końcowe**

#### § 18

W sprawach nieuregulowanych niniejszym regulaminem stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy oraz ma zastosowanie Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015 r. w sprawie wynagrodzenia pracowników instytucji kultury (Dz. U. z 2015 r. poz. 1798 z późn. zm.).

#### § 19

Zmiana treści regulaminu może nastąpić w formie pisemnej, w tym samym trybie co jego ustanowienie, bądź przez wprowadzenie nowego regulaminu.

#### § 20

Tekst regulaminu jest stale dostępny do wglądu pracownikom w siedzibie GCKCiS. W razie wątpliwości odnośnie spraw regulowanych w regulaminie osobą uprawnioną do udzielania pracownikom wyjaśnień jest Pracodawca.

#### § 21

Pracodawca zapoznaje z treścią Regulaminu Wynagradzania każdego pracownika oraz każdego nowo przyjmowanego pracownika przed rozpoczęciem przez niego pracy, a pracownik potwierdza znajomość regulaminu stosownym oświadczeniem złożonym w formie pisemnej. Wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 2 do regulaminu.

#### § 22

Regulamin Wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników poprzez wyłożenie w siedzibie pracodawcy, z mocą obowiązywania od 1 stycznia 2020 roku.

**DYREKTOR**  
Gminnego Centrum Kultury  
Czytelnictwa i Sportu w Szczurowej



Szymon Witek

.....  
podpis dyrektora instytucji kultury

**GMINNE CENTRUM KULTURY  
CZYTELNICTWA I SPORTU  
w SZCZUROWEJ**  
32-820 Szczurowa, Rynek 4  
tel. 14 671 40 50  
NIP 869-16-62-296 REGON 850396669

Szczurowa dnia .....

.....  
/pieczętka instytucji kultury/

## **DECYZJA W SPRAWIE PRYZNANIA NAGRODY**

Na podstawie Zarządzenia Nr 11/2019 Dyrektora Gminnego Centrum Kultury, Czytelnictwa i Sportu w Szczurowej, z dnia 12 grudnia 2019 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Gminnego Centrum Kultury, Czytelnictwa i Sportu w Szczurowej, zgodnie z § 13 regulaminu,

### **przyznaję :**

Pani/Panu ..... nagrodę za efektywną pracę, terminowość, jakość pracy oraz zaangażowanie na powierzonym stanowisku, w wysokości ..... % wynagrodzenia zasadniczego.

.....  
/ podpis dyrektora/





.....  
/nazwisko imię/

.....  
/adres zamieszkania/

.....  
/stanowisko/

### OŚWIADCZENIE

Ja niżej podpisany/a niniejszym oświadczam, że zapoznałem/am się z *Regulaminem Wynagradzania Pracowników Gminnego Centrum Kultury, Czytelnictwa i Sportu w Szczurowej* ustalonym zarządzeniem nr *11/2019* z dnia 12 grudnia 2019 roku i przyjąłem/przyjęłam go do stosowania

Szczurowa, dnia .....

.....  
/czytelny podpis pracownika/

