

Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury w Ustroniu Morskim

z dnia 01.12.2019 r

**w sprawie przyjęcia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Gminnego
Ośrodka Kultury w Ustroniu Morskim**

§ 1.

Wprowadza się Regulamin Wynagradzania Pracowników Gminnego Ośrodka Kultury w Ustroniu Morskim.

Rozdział I
Postanowienia Ogólne

§ 2.

Regulamin Wynagradzania Pracowników Gminnego Ośrodka Kultury w Ustroniu Morskim został opracowany w oparciu o:

- art.77 ² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy
- art.31 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. 2012 poz. 406 z późn. zm.)
- Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 4 listopada 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury

§ 3.

- 1.Regulamin wynagradzania określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania.
2. Postanowienia Regulaminu mają zastosowanie do wszystkich pracowników Gminnego Ośrodka Kultury w Ustroniu Morskim zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.
3. Każdy pracownik przed rozpoczęciem pracy zostaje zapoznany z Regulaminem wynagradzania, a oświadczenie o zapoznaniu się z nim zostaje wpięte do akt osobowych.

Rozdział II
Zasady wynagradzania za pracę

§ 4.

1. Wynagrodzenie pracownika składa się z wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku za wieloletnią pracę. Pracownik pełniący funkcje kierownicze otrzymuje dodatek funkcyjny.
2. Pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy nie może otrzymać wynagrodzenia niższego od obowiązującego na dany rok wynagrodzenia minimalnego.
3. Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze wraz z pozostałymi składnikami wynagrodzenia za pracę w wysokości proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy ustalonego w umowie.
4. Wynagrodzenie przysługuje za wykonaną pracę. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.
5. Pracownik zachowuje:
 - 1) prawo do:
 - a) dodatku za wieloletnią pracę i jego wypłacania;
 - b) ekwiwalentu pieniężnego i jego wysokości;

- c) nagrody jubileuszowej i jej wypłacenia;
 - d) pieniężne świadczenie urlopowe;
 - e) jednorazowej odprawy pieniężnej przysługującej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy i jej wypłacenia.
- 2) wysokości:
- a) dodatku funkcyjnego i jego wypłacenia;
 - b) dodatku specjalnego i jego wypłacenia.
 - c) nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.
6. Wynagrodzenie Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury ustala Wójt Gminy Ustronie Morskie.

§ 5.

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy, dodatek ten wzrasta o 1% za każdy następny rok, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i dalszych latach pracy.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udokumentowane okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Dodatek za wieloletnią pracę 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 wieloletnią pracę wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - a) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca;
 - b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

§ 6.

1. Warunkiem przyznania dodatku na stanowisku funkcyjnym.
2. Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego uwzględnia się:
 - a) zakres wykonywanych zadań;
 - b) zakres odpowiedzialności na danym 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 nieprzekraczającej 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika, w terminie wypłaty wynagrodzenia.

§ 7.

1. Warunkiem przyznania dodatku specjalnego jest wykonywanie przez pracownika:
 - a) dodatkowo powierzonych zadań o wysokim stopniu złożoności;
 - b) okresowo zwiększonego zakresu obowiązków;
 - c) pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.
2. Dodatek specjalny wypłacany jest 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, w terminie wypłaty wynagrodzenia.

§ 8.

1. Pracodawca nie tworzy Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.
2. Pracownikowi korzystającemu z urlopu wypoczynkowego w nieprzerwanym wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych przysługuje świadczenie urlopowe w

wysokości określonej przepisami ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

3. Świadczenie urlopowe przysługuje raz w roku kalendarzowym.

4. Wypłata świadczenia urlopowego następuje nie później niż w ostatnim dniu poprzedzającym dzień zakończenia urlopu, o którym mowa w ust. 2. Na wniosek pracownika.

§ 9.

1. Pracownik otrzymuje nagrody jubileuszowe w wysokości:

- a) 75% miesięcznego wynagrodzenia - po 20 latach pracy;
- b) 100% miesięcznego wynagrodzenia - po 25 latach pracy;
- c) 150% miesięcznego wynagrodzenia - po 30 latach pracy;
- d) 200% miesięcznego wynagrodzenia - po 35 latach pracy;
- e) 300% miesięcznego wynagrodzenia - po 40 latach pracy.

2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej 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. W razie równoczesnego pozostawania w 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. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.

5. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługuje mu w dniu jej wypłaty. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy

6. 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.

§ 10.

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

- a) jednomiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat;
- b) dwumiesięcznego wynagrodzenia – po przepracowaniu co najmniej 15 lat;
- c) trzymiesięcznego wynagrodzenia – po przepracowaniu co najmniej 20 lat.

2. Do okresu pracy, o którym mowa w ust.1, wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udokumentowane okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

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

§ 11.

W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna w wysokości i na zasadach określonych w art. 93 Kodeksu Pracy.

§ 12.

1. W ramach posiadanych środków tworzy się fundusz nagród wynagrodzeń osobowych.
2. Nagrody mają charakter uznaniowy, a o ich przyznaniu decyduje Dyrektor Gminnego Ośrodka Kultury.

§ 13.

- 1 Za czas niezdolności do pracownika do pracy w skutek:
 - a) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającą 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;
 - b) wypadku w drodze do pracy lub z pracy, choroby przypadającej w okresie ciąży w okresie wskazanym w pkt. a), pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia;
 - c) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddaniu się zabiegom pobrania komórek, tkanek i narządów w okresie wskazanym w pkt. a), pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust.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. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust.1:
 - a) nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego;
 - b) nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
4. Za czas niezdolności do pracy o którym mowa w ust.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 w ust. 1 i 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.

§ 14.

1. Z wynagrodzenia za pracę po odliczeniu składek na ubezpieczenie społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych potrąceniu podlegają następujące należności:
 - a) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych;
 - b) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie innych należności niż świadczenia alimentacyjne;
 - c) zaliczki pieniężne udzielane pracownikowi;
 - d) kary pieniężne przewidziane w art.108 Kodeksu Pracy.
2. Potrąceń z wynagrodzenia dokonuje się w kolejności wymienionej w ust.1.
3. Potrącenia, o których mowa w ust.1 pkt. a) nie mogą przekroczyć wysokości trzech piątych wynagrodzenia, inne połowy wynagrodzenia. Wszystkie łącznie trzech piątych wynagrodzenia.
4. Kary pieniężne mogą być potrącane, niezależnie od tych granic określonych w art.108 Kodeksu Pracy.

§ 15.

- Z zachowaniem zasad określonych w § 14 i potrąceń na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych dokonuje się również bez postępowania egzekucyjnego z wyjątkiem przypadków gdy:
- a) świadczenia alimentacyjne mają być potrącane na rzecz kilku wierzycieli, a łączna suma, która może być potrącona nie wystarczy na pełne pokrycie wszystkich należności alimentacyjnych;

- b) wynagrodzenie za pracę zostało zajęte w trybie egzekucji sądowej lub administracyjnej.
2. Potrąceń powyższych dokonuje się na wniosek wierzyciela na podstawie przedłożonego tytułu wykonawczego.

Rozdział III

Postanowienia końcowe

§ 16.

Wynagrodzenia za podróże służbowe wypłaca się zgodnie z odrębnymi przepisami.

§ 17.

Pracodawca na wniosek pracownika obowiązany jest udostępnić mu jego dokumentację płacową do wglądu.

§ 18.

Wypłata wynagrodzenia dokonywana jest na wskazany przez pracownika rachunek bankowy.

§ 19.

Wypłata wynagrodzenia dokonywana jest do dnia 26-go każdego miesiąca, zgodnie z terminem określonym w regulaminie pracy.

§ 20.

W przypadku wprowadzenia w regulaminie wynagradzania zmian mniej korzystnych od obowiązujących, ich stosowanie może nastąpić po upływie okresu wypowiedzenia pracownikom dotychczas obowiązujących warunków wynagradzania.

§ 21.

Regulamin wchodzi w życie od 01.12.2019 r.

01.12.2019.

Andrzej Stankiewicz.

DYREKTOR
Uli
Łukasz Mojski