

ZARZĄDZENIE NR 81/2019

**Dyrektora Gminnego Centrum Kultury w Cewicach
z dnia 4 grudnia 2019 r.**

w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania w Gminnym Centrum Kultury w Cewicach

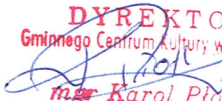
Na podstawie Statutu Gminnego Centrum Kultury w Cewicach nadanego Uchwałą Rady Gminy Cewice z dnia 29 marca 2012 roku oraz ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2012, poz. 406 z późn. zm.), Dyrektor Gminnego Centrum Kultury w Cewicach zarządza co następuje:

§ 1

Zatwierdzam Regulamin wynagradzania pracowników w Gminnym Centrum Kultury w Cewicach.

§3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 5 grudnia 2019 r.

DYREKTOR
Gminnego Centrum Kultury w Cewicach

mgr Karol Piotka

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW GMINNEGO CENTRUM KULTURY W CEWICACH

Podstawa prawna:

Regulamin wynagradzania pracowników Gminnego Centrum Kultury w Cewicach tworzy się na podstawie:

1. Ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2012 r. poz.406, z późn.zm.),
2. Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. z 2015, poz. 1798),
3. Kodeksu pracy oraz innych powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy.

ROZDZIAŁ I PRZEPISY WSTĘPNE

§ 1

1. Regulamin wynagradzania pracowników Gminnego Centrum Kultury w Cewicach określa warunki wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania.
2. Ilekroć w niniejszym Regulaminie jest mowa o:
 - **GCK** – należy przez to rozumieć Gminne Centrum Kultury w Cewicach;
 - **Regulaminie** – należy przez to rozumieć Regulamin wynagradzania pracowników Gminnego Centrum Kultury w Cewicach;
 - **Pracodawcy** – należy przez to rozumieć Dyrektora Gminnego Centrum Kultury w Cewicach
 - **Pracownikach** – należy przez to rozumieć wszystkie osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę w Gminnym Centrum Kultury w Cewicach;
3. Postanowienia Regulaminu dotyczą wszystkich pracowników zatrudnionych w Gminnym Centrum Kultury w Cewicach bez względu na rodzaj umowy o pracę, zajmowane stanowisko i wymiar czasu pracy, za wyjątkiem Dyrektora GCK i Głównej Księgowej.

§ 2

Pracodawca jest zobowiązany, przed dopuszczeniem każdego zatrudnionego pracownika do pracy do zapoznania go z treścią niniejszego Regulaminu. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu z Regulaminem zostaje dołączone do akt osobowych.

ROZDZIAŁ II WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

§ 3

1. Wynagrodzenie pracownika składa się z wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego dla danego stanowiska pracy w stawce miesięcznej oraz dodatku za wieloletnią pracę.
2. Pracownicy pełniący funkcje kierownicze otrzymują dodatek funkcyjny.
3. Pracownicy mogą również otrzymywać dodatek specjalny, nagrody za szczególne osiągnięcia i nagrodę roczną.

§ 4

1. Wynagrodzenie otrzymywane przez pracownika za pracę w pełnym wymiarze czasu nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie ogłaszane w Monitorze Polskim w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów na dany rok kalendarzowy.
2. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy i zajmowanego stanowiska - określone przez Dyrektora GCK
3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie.
4. Stawki wynagrodzenia zasadniczego i stawki dodatków funkcyjnych ustala się w indywidualnych umowach o pracę.
5. Zasady wynagradzania w GCK oparte są na miesięcznym systemie wynagradzania. Wynagrodzenie jest wypłacane za miesiąc „z dołu” i dokonywane do końca miesiąca kalendarzowego, za który przysługuje. Jeżeli ostatni dzień miesiąca jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się najpóźniej w dniu poprzedzającym.
6. Wynagrodzenie Dyrektora ustala Wójt Gminy Cewice.
7. Wynagrodzenie pracowników GCK, w tym również Głównej Księgowej, ustala Dyrektor.

§ 5

1. **Dodatek za wieloletnią pracę** przysługuje po 5 latach pracy w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy następny rok pracy, maksymalnie do osiągnięcia wysokości 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i kolejnych latach pracy.
2. Do okresu uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia.
3. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku wlicza się także inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
4. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
5. Dodatek 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 prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

ROZDZIAŁ III ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ

§ 6

1. Pracownikowi zatrudnionemu w GCK przysługują **nagrody jubileuszowe** w wysokości:
 - po 20 latach pracy - 75 % miesięcznego wynagrodzenia,
 - po 25 latach pracy - 100% miesięcznego wynagrodzenia,
 - po 30 latach pracy - 150% miesięcznego wynagrodzenia,
 - po 35 latach pracy - 200% miesięcznego wynagrodzenia,
 - po 40 latach pracy - 300% miesięcznego wynagrodzenia,
 - po 45 latach pracy - 400% miesięcznego wynagrodzenia.
2. Warunkiem ustalenia prawa pracownika do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie odpowiedniego zatrudnienia w aktach osobowych pracownika.
3. Jeżeli w jego aktach osobowych pracownika brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie odpowiedniego okresu zatrudnienia przez pracownika.
4. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy przepisów odrębnych podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
5. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, przy obliczaniu okresu zatrudnienia uprawniającego do nagrody jubileuszowej uwzględnia się korzystniejszy dla pracownika okres zatrudnienia.
6. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w określonej wysokości w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
7. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
8. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę jej obliczenia stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
9. 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.
10. Pracownikowi który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 9, 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.

11. Przepisy ust. 9 i 10 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.

§ 7

1. Warunkiem przyznania pracownikowi **dodatku funkcyjnego** jest zatrudnienie na stanowisku związanym z kierowaniem zespołem, zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym GCK.
2. Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego uwzględnia się:
 - zakres wykonywanych zadań oraz zakres odpowiedzialności na danym stanowisku,
 - zakres uprawnień do podejmowania decyzji,
 - poziom samodzielności niezbędnej do wykonywania zadań,
 - liczbę podległych pracowników.
3. Wysokość dodatku funkcyjnego określona jest w umowie o pracę.
4. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia.
5. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w pełnej wysokości za okresy nieobecności w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym, niezdolnością do pracy spowodowaną chorobą oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, których pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie Kodeksu pracy i jego przepisów wykonawczych.
6. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

§ 8

1. Wysokość **dodatku specjalnego** ustala się uwzględniając zakres i stopień trudności powierzonych zadań lub obowiązków, specyfikę i poziom uciążliwości warunków, w jakich jest świadczona praca.
2. Dodatek specjalny wypłacany jest za okres wykonywania pracy, z którą dodatek specjalny jest związany.
3. Dodatek specjalny wypłacany jest w ramach posiadanych środków, w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
4. Dodatek specjalny jest wypłacany w terminie wypłat wynagrodzenia.

§ 9

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe tworzy się **fundusz nagród** w wysokości 3% rocznego wynagrodzenia pracowników zwanego dalej **nagrodą roczną**.

§ 10

1. Tworzy się fundusz **nagród za szczególne osiągnięcia w pracy** w wysokości do 25% środków na wynagrodzenia osobowe.
2. Nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy jest przyznawana za:

- inicjowanie usprawnień i rozwiązań na stanowisku pracy,
 - pełne wykorzystanie posiadanych kwalifikacji, dodatkowych umiejętności, zainteresowań, zdolności przydatnych na zajmowanym stanowisku pracy i wykonywanych w interesie zakładu pracy – GCK
 - aktywne i czynne angażowanie się w realizację zadań i celów statutowych GCK,
 - kształtowanie i wprowadzanie w działalności GCK przyjaznego i prospołecznego wizerunku instytucji z ukierunkowaniem na jej uczestników i petentów.
 - Wykonanie pracy w sposób wyjątkowo efektywny, skuteczny i kreatywny
 - podwyższanie kwalifikacji zawodowych
3. Nagrodę za szczególne osiągnięcia przyznaje pracownikom Dyrektor GCK.
 4. Nagroda przysługuje osobom które zatrudnione zostały na podstawie umowy o pracę.
 5. Nagroda stanowi wyraz oceny wykonywania obowiązków i zadań służbowych.
 6. Nagroda ma charakter uznaniowy i nie podlega roszczeniom o jej przyznanie.

§ 11

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:
 - jednomiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat,
 - dwumiesięcznego wynagrodzenia – po przepracowaniu co najmniej 15 lat,
 - trzymiesięcznego wynagrodzenia – po przepracowaniu co najmniej 20 lat.
2. Warunkiem ustalenia prawa pracownika do jednorazowej odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest udokumentowanie odpowiedniego okresu zatrudnienia w aktach osobowych pracownika.
3. Jeżeli w aktach osobowych pracownika brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do jednorazowej odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest udokumentowanie odpowiedniego okresu zatrudnienia przez pracownika.
4. Jeżeli pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż w jednym, stosunku pracy, przy obliczeniu okresu zatrudnienia uprawniającego do jednorazowej odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy uwzględnia się korzystniejszy dla pracownika okres zatrudnienia.
5. Jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.
6. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 12

1. 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.
2. Wysokość odprawy, o której mowa w pkt 1, jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy i wynosi:

- jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
- trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
- sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.

3. Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika:

- małżonkowi,
 - innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
4. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny.
5. Odprawa pośmiertna nie przysługuje członkom rodziny, o których mowa w pkt 3, jeżeli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie, a odszkodowanie wypłacone przez instytucję ubezpieczeniową jest nie niższe niż odprawa pośmiertna przysługująca zgodnie z § 12 pkt 2. Jeżeli odszkodowanie jest niższe od odprawy pośmiertnej, pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie kwotę stanowiącą różnicę między tymi świadczeniami.

§ 13

Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową zgodnie z odrębnymi powszechnie obowiązującymi przepisami.

ROZDZIAŁ IV POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 14

W sprawach nieuregulowanych niniejszym Regulaminem mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy i aktów wykonawczych do Kodeksu pracy oraz Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015 roku.

§ 15

Wszelkie zmiany Regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalania.

§ 16

Regulamin wchodzi w życie od dnia 5 grudnia 2019 r.

DYREKTOR
Gminnego Centrum Kultury w Cewicach
mgr Karol Płotka