

Zarządzenie nr 3/2013 Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury w Dębnicy Kaszubskiej z dnia 25.06.2013r.

w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Gminnego Ośrodka Kultury
w Dębnicy Kaszubskiej

Na podstawie art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu pracy (t.j. Dz. U. z 1998 roku, Nr 21, poz. 94 z późn. zm.), art. 31 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (t.j. Dz. U. z 2012 r., poz. 406) oraz Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. z 2012 roku, poz. 1105 z późn. zm.)

zarządzam, co następuje:

§ 1

Ustalam Regulamin wynagradzania pracowników Gminnego Ośrodka Kultury w Dębnicy Kaszubskiej stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

1. Wykonanie zarządzenia powierzam Głównemu Księgowemu Gminnego Ośrodka Kultury w Dębnicy Kaszubskiej.
2. Nadzór nad wykonaniem Regulaminu sprawuje Dyrektor Gminnego Ośrodka Kultury w Dębnicy Kaszubskiej.

§ 3

Tracą moc dotychczasowe przepisy w tym zakresie.

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Dyrektor Gminnego Ośrodka Kultury
w Dębnicy Kaszubskiej

Anna Pietrzak

OPINIA PRAWNA

izabellaw pod względem
formalno-prawnym nie budzi zastrzeżeń

RADCA PRAWNY

Edyta
Edyta Zubka

REGULAMIN WYNAGRADZANIA
pracowników Gminnego Ośrodka Kultury w Dębnicy Kaszubskiej

I. Przepisy wstępne

§ 1

1. Regulamin 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 Dębnicy Kaszubskiej, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.
3. Każdy pracownik przed dopuszczeniem do pracy zostaje zapoznany z Regulaminem wynagradzania, a oświadczenie o zapoznaniu się z nim zostaje dołączone do akt osobowych.
4. Przez pracodawcę, należy rozumieć, w dalszej treści Regulaminu, Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury w Dębnicy Kaszubskiej lub osobę działającą w jego imieniu.
5. Przez GOK Dębница Kaszubska, należy rozumieć, w dalszej treści Regulaminu, Gminny Ośrodek Kultury w Dębnicy Kaszubskiej.
6. Przez Organizatora należy rozumieć, w dalszej części Regulaminu, Wójta Gminy Dębница Kaszubska.

§ 2

Integralną częścią Regulaminu są załączniki:

1. Załącznik nr 1 – Wykaz stanowisk pracy, obowiązujący w GOK Dębница Kaszubska.
2. Załącznik nr 2 – Regulamin tworzenia, przyznawania i wypłacania Premii Rocznej.

II. Zasady wynagradzania za pracę

§ 3

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy i posiadanych kwalifikacji, wymaganych przy jej wykonywaniu.
2. W GOK Dębница Kaszubska obowiązuje system wynagradzania oparty o miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego.
3. Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od obowiązującego na dany rok wynagrodzenia minimalnego.
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. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.
6. Wynagrodzenie zasadnicze oraz pozostałe składniki wynagrodzenia dla Dyrektora GOK Dębница Kaszubska ustala Organizator.

§ 4

Oprócz wynagrodzenia zasadniczego pracownik otrzymuje:

1. dodatek za wieloletnią pracę,
2. dodatek funkcyjny.

§ 5

1. Pracownikom przysługuje dodatek za wieloletnią pracę, zwany dalej "dodatkiem", w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy, wzrastający o 1% za każdy następny rok, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i dalszych latach pracy.
2. Dodatek za wysługę lat wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:

- 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył 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.
3. Do okresu uprawniającego do dodatku wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia.
 4. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku, o którym mowa w pkt. 1 wlicza się także inne okresy, jeżeli na mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
 5. 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.

§ 6

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom pełniącym funkcje kierownicze, zgodnie z obowiązującym Regulaminem i schematem organizacyjnym GOK Dębница Kaszubska.
2. Maksymalna wartość dodatku funkcyjnego wynosi 50% wynagrodzenia zasadniczego.
3. Wysokość dodatku funkcyjnego ustala Dyrektor GOK uwzględniając:
 - 1) zakres wykonywanych zadań,
 - 2) zakres odpowiedzialności na danym stanowisku,
 - 3) zakres uprawnień do podejmowania decyzji,
 - 4) poziom samodzielności niezbędnej do wykonywania zadań,
 - 5) liczbę podległych pracowników.
4. Dodatek funkcyjny wypłaca się w terminie wypłaty wynagrodzenia za rzeczywisty okres pełnienia funkcji kierowniczych.
5. W przypadku odebrania pracownikowi dodatku funkcyjnego, każdy niepełny okres miesięczny należy zaliczyć jako podstawę do wypłaty całego, przyznanego dodatku funkcyjnego.

§ 7

Pracownikowi GOK Dębница Kaszubska przysługuje, oprócz wynagrodzenia zasadniczego:

1. dodatek specjalny,
2. nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy,
3. nagroda jubileuszowa,
4. odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
5. wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
6. dodatek za pracę w porze nocnej.

§ 8

1. Dodatek specjalny może otrzymać pracownik, który wykonuje dodatkowe, powierzone przez pracodawcę obowiązki.
2. Dodatek specjalny przyznaje Dyrektor GOK, wyłącznie na czas określony, w poleceniu go przyznającym.
3. Warunkiem przyznania dodatku specjalnego jest wykonywanie przez pracownika pracy, zaliczonej przez pracodawcę do:
 - 1) okresowo zwiększonych obowiązków służbowych,
 - 2) dodatkowo powierzonych zadań o wysokim stopniu złożoności.
4. Wysokość dodatku specjalnego nie może przekraczać 40% wynagrodzenia zasadniczego.
5. Dodatek specjalny wypłaca się w terminie wypłaty wynagrodzenia za okres wykonywania pracy, z którą dodatek jest związany.

§ 9

1. W ramach posiadanych środków w GOK Dębница Kaszubska może być utworzony fundusz nagród w wysokości do 3% planowanego osobowego funduszu płac.
2. Nagrody mają charakter uznaniowy, a o ich przyznaniu decyduje Dyrektor GOK.

3. Nagroda może być również przyznana pracownikom szczególnie wyróżniającym się w pracy zawodowej.
4. Pracownik, który nie przepracował całego roku kalendarzowego nabywa prawo do nagrody w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy.

§ 10

1. Pracownikom przysługują nagrody jubileuszowe 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. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego go do nagrody.
3. Pracownik ma obowiązek udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
4. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika uprawnień.
5. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli jest to korzystniejsze dla pracownika, to wynagrodzenie przysługujące mu w dniu wypłaty. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
6. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
7. W razie ustania stosunku pracy, w związku z przejściem pracownika na rentę lub emeryturę, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

§ 11

1. 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 - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat,
 - 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 20 lat,
2. Do okresu uprawniającego do odprawy wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia, a także inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one włączeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownika.
3. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
4. Pracownik, który raz otrzymał odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 12

1. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad wydłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - a) w nocy
 - b) w niedziele, święta i inne dni niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy
 - 2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1)

2. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych Pracodawca, na pisemny wniosek pracownika może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku udziela się czasu wolnego od pracy najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych.
3. W przypadkach o których mowa w ust.2, pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

§ 13

Za każdą godzinę pracy w porze nocnej (od godz. 22.00 do godz. 06.00) pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 20 % godzinowej stawki wynagrodzenia minimalnego.

§ 14

1. W ramach posiadanych środków na osobowy fundusz płac, pracodawca może tworzyć Fundusz Premii Rocznej.
2. Wysokość Funduszu Premii Rocznej oraz zasady przyznawania i wypłacania ustala Regulamin premii rocznej, ustalony przez Dyrektora GOK, stosownie do obowiązujących przepisów.
3. Regulamin premii rocznej stanowi załącznik nr 2 do niniejszego Regulaminu.

§ 15

1. Pracodawca nie tworzy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.
2. Pracownikom GOK Dębница Kaszubska wypłaca się świadczenie urlopowe, przysługujące każdemu pracownikowi, który korzysta z urlopu wypoczynkowego w wymiarze minimum 14 dni kalendarzowych.
3. Wysokość świadczenia urlopowego ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy pracownika.
4. Wypłata świadczenia powinna nastąpić nie później niż w ostatnim dniu poprzedzającym urlop wypoczynkowy pracownika.

III. Przepisy końcowe

§ 16

1. Ustala się termin wypłat wynagrodzenia na ostatni dzień każdego miesiąca, a w przypadku, gdy ten dzień przypada na dzień ustawowo wolny od pracy, na ostatni dzień roboczy danego miesiąca.
2. Wypłaty będą przekazywane na konta osobiste pracowników, za ich zgodą na piśmie lub bezpośrednio w gotówce do rąk własnych pracownika.

§ 17

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od daty zapoznania z jego treścią wszystkich pracowników zatrudnionych w GOK.

§ 18

1. Wszelkie zmiany Regulaminu wymagają formy aneksu pod rygorem nieważności.
2. Aneks wchodzi w życie według zasad określonych w § 17.
3. W sprawach nieuregulowanych niniejszym Regulaminem mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy oraz ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej wraz z przepisami wykonawczymi do nich.

OPINIA PRAWNA

meowla pod względem
formalno-prawnym nie budzi zastrzeżeń

RADCA PRAWNY

Edyta
Edyta Zubka

Dębница Kaszubska, dn.25.06.2013 r.

GMINNY OŚRODEK KULTURY
w Dębнице Kaszubskiej
76-248 DEBNICA KASZUBSKA
ul. Zjednoczenia 55, tel. 59/ 813 12 70
NIP 839-25-82-158 Regon 770957865

Anna Pietrzak
DYREKTOR
Pracodawca
Gminnego Ośrodka Kultury
w Dębнице Kaszubskiej
mgr Anna Pietrzak

**Wykaz stanowisk
obowiązujący w GOK Dębica Kaszubska**

§ 1

W GOK Dębica Kaszubska wyróżnia się dwie grupy stanowisk:

1. pracownicy zarządzający
2. pracownicy pozostali

§ 2

Do grupy pracowników zarządzających zalicza się stanowisko Dyrektora.

§ 3

Do grupy pracowników pozostałych zalicza się stanowiska:

głównego księgowego, instruktora na świetlicy, starszego bibliotekarza, bibliotekarza, pracownika gospodarczego.

Dębica Kaszubska, dn.25.06.2013 r.


Pracodawca
DYREKTOR
Gminnego Ośrodka Kultury
w Dębicy Kaszubskiej
mgr Anna Pietrzak

Regulamin tworzenia, przyznawania i wypłacania Premii Rocznej

§ 1

GOK Dębica Kaszubska tworzy, w ramach posiadanych środków, fundusz premiowy w wysokości 8,5%, planowanego osobowego funduszu płac.

§ 2

Prawo do premii pracownik nabywa po przepracowaniu w GOK Dębica Kaszubska co najmniej 6 miesięcy.

§ 3

Wysokość premii ustala się:

1. proporcjonalnie do przepracowanego okresu,
2. maksymalnie do 8,5% sumy comiesięcznych wynagrodzeń, otrzymanych przez pracownika w roku kalendarzowym, za który jest przyznawana.

§ 4

Do podstawy naliczania premii nie wlicza się wynagrodzenia za czas przebywania na zwolnieniu lekarskim za rok kalendarzowy, za który jest ona przyznawana.

§ 5

1. Premię wypłaca się ze środków na wynagrodzenia, w obrębie dotacji, najpóźniej do 15 kwietnia roku, następującego po roku, za który jest ona wypłacana.
2. W szczególnych sytuacjach, jak np. brak środków na działalność statutową, dyrektor może zrezygnować z wypłaty premii.

§ 6

Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, takich jak np. likwidacja zakładu pracy bądź stanowiska, przysługuje prawo do premii rocznej, którą wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

§ 7

Pracownikowi nie przysługuje prawo do premii w wypadku ustania stosunku pracy z GOK Dębica Kaszubska, w wyniku przeniesienia służbowego do innej jednostki.

§ 8

Dyrektor uprawniony jest do zmniejszenia premii, lub całkowitego jej pozbawienia pracownika w przypadkach:

1. nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy,
2. stawienia się do pracy lub przebywania w pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu,
3. otrzymanie przez pracownika upomnienia, nagany lub kary pieniężnej w roku, za który jest wypłacana premia,
4. rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika,
5. nienależytego wykonywania obowiązków służbowych.

Dębica Kaszubska, dn.25.06.2013r.


Pracodawca
DYREKTOR
Gminnego Ośrodka Kultury
w Dębicy Kaszubskiej
mgr Anna Pietrzak