

## **Zarządzenie nr 01/2016**

**Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury Gminy Zamość z/s w Wysokiem**

**z dnia 4 stycznia 2016 r.**

**w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania pracowników Gminnego Ośrodka Kultury Gminy Zamość z/s w Wysokiem**

Na podstawie:

- art. 77<sup>2</sup> z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy (T.j. Dz.U. z 2014r. poz. 1502 z późn. zm.),
- art. 31 d ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2012, poz. 406 z późn. zm.),
- Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz.U. z 2015 r., poz. 1798).

zarządzam co następuje:

### **§1**

Ustalam Regulamin wynagradzania pracowników Gminnego Ośrodka Kultury Gminy Zamość z/s w Wysokiem, stanowiącym załącznik do niniejszego zarządzenia.

### **§2**

1. Wykonanie zarządzenia powierzam Głównemu Księgowemu Gminnego Ośrodka Kultury Gminy Zamość z/s w Wysokiem.
2. Nadzór nad wykonaniem Regulaminu sprawuje Dyrektor Gminnego Ośrodka Kultury Gminy Zamość z/s w Wysokiem

### **§3**

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2016 r.

**Regulamin  
Wynagradzania Pracowników Gminnego Ośrodka Kultury Gminy Zamość z/s w Wysokiem**

**Rozdział I – Postanowienia ogólne**

**§1**

1. Ilekroć w niniejszym Regulaminie jest mowa o:
  - a) „Gminnym Ośrodku Kultury” – rozumie się przez to Gminny Ośrodek Kultury Gminy Zamość z/s w Wysokiem
  - b) „Pracodawcy” rozumie się przez to Gminny Ośrodek Kultury Gminy Zamość z/s w Wysokiem reprezentowany w czynnościach z zakresu prawa pracy przez Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury Gminy Zamość z/s w Wysokiem.
  - c) „Pracownika” – rozumie się przez to osobę zatrudnioną u Pracodawcy w ramach stosunku pracy, niezależnie od rodzaju umowy o pracę.
  - d) „Przepisach Prawa Pracy” – rozumie się przez to przepisy kodeksu prawa pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców.
  - e) „Regulaminie” – rozumie się przez to niniejszy Regulamin Wynagradzania Pracowników Gminnego Ośrodka Kultury Gminy Zamość z/s w Wysokiem.
  - f) „Minimalnej stawce” – rozumie się przez to minimalną stawkę miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego określoną w Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury.
2. Regulamin określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania.
3. Regulamin obowiązuje wszystkich Pracowników zatrudnionych w Miejskim Ośrodku Kultury bez względu na rodzaj wykonywanej pracy i zajmowane stanowisko oraz niezależnie od rodzaju umowy o pracy.
4. Każdy pracownik przed podjęciem pracy podlega zaznajomieniu z postanowieniami Regulaminu, co potwierdza własnym podpisem i datą w oświadczeniu dołączonym do akt osobowych.

## **Rozdział II – Zasady wynagradzania za pracę**

### **§2**

1. Wynagrodzenie za pracę ustala się w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy.
2. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonywaną. Za czas nie wykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią.
3. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
4. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu świadczonej pracy, ustalonego w umowie o pracę.

### **§3**

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. Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od obowiązującego na dany rok wynagrodzenia minimalnego.
5. Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze oraz pozostałe składniki wynagrodzenia za pracę proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy ustalonego w umowie o pracę.
6. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.
7. Wynagrodzenie zasadnicze oraz pozostałe składniki wynagrodzenia Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury Gminy Zamość z/s w Wysokiem ustala Organizator.
8. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych stanowisk pracy w Gminy Ośrodku Kultury określa „Tabela wynagradzania i wymagań kwalifikacyjnych stanowisk pracy” stanowiąca załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu.

## **Rozdział III – Dodatek za wieloletnią pracę**

### **§4**

1. Pracownikom przysługuje dodatek za wieloletnią pracę w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy, wzrastający o 1% za każdy rok, aż do osiągnięcia

20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i dalszych latach pracy.

2. Do okresów pracy upoważniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia.

3. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się także inne okresy jeżeli na mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

5. Dodatek za wieloletnią pracą wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:

a) 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,

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

## **Rozdział IV – Dodatek funkcyjny**

### **§5**

1. Warunkiem przyznania pracownikowi dodatku funkcyjnego jest zatrudnienie na stanowisku, związanym z kierowaniem zespołem przewidzianym w regulaminie organizacyjnym Gminnego Ośrodka Kultury.
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.
4. Wysokość kwoty dodatku funkcyjnego określa „Tabela wynagradzania i wymagań kwalifikacyjnych stanowisk pracy” stanowiąca załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu.

## **Rozdział V – Dodatek specjalny**

### **§6**

1. Dodatek specjalny może otrzymać pracownik, który wykonuje dodatkowe, powierzone przez pracodawcę obowiązki.
2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, w poleceniu go przyznającym.
3. Warunkiem przyznania dodatku specjalnego jest wykonywanie przez pracownika pracy zaliczonej do:
  - a) Okresowo zwiększonych obowiązków służbowych,
  - b) Dodatkowo powierzonych zadań o wysokim stopniu złożoności.
4. Dodatek specjalny jest wypłacany: w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia,

w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika, w terminie wypłaty wynagrodzenia.

## **Rozdział VI – Nagrody, premie i odprawy**

### §7

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia może być utworzony fundusz nagród w wysokości do 3% planowanych środków na wynagrodzenia osobowe z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy.
2. Nagrody mają charakter uznaniowy, przyznaje je Dyrektor Gminnego Ośrodka Kultury.
3. Nagroda przysługuje pracownikowi, który wykonuje pracę sumiennie i starannie, przestrzega dyscypliny pracy, stosuje się do poleceń przełożonych, oraz przepracował w Gminnym Ośrodku Kultury co najmniej 6 miesięcy poprzedzających termin przyznania nagrody.
4. Nagroda przysługuje proporcjonalnie do czasu przepracowanego w okresie poprzedzającym jej przyznanie.
5. Nagroda jest wypłacana raz w roku.

### §8

1. Głównemu księgowemu Gminnego Ośrodka Kultury w zależności od osiągniętych wyników finansowych lub stopnia realizacji innych zadań, może być przyznana nagroda roczna.
2. Nagroda roczna może być przyznana jedynie uprawnionemu, który pełnił swoją funkcję przez cały rok obrotowy i w tym okresie nie naruszył swoich obowiązków pracowniczych, nie rozwiązano z nim umowy o pracę z jego winy lub nie odwołano go ze stanowiska z przyczyn stanowiących podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.
3. Nagrodę dla głównego księgowego Gminnego Ośrodka Kultury przyznaje dyrektor Gminnego Ośrodka Kultury po dokonaniu oceny wyników działalności uprawnionego za rok obrotowy.
4. Nagroda przyznawana głównemu księgowemu nie wchodzi w skład funduszu nagród i nie może ona przekraczać trzykrotności przeciętnego miesięcznego wynagradzania.
5. Organem właściwym do przyznania nagrody dla dyrektora jest Wójt Gminy Zamość.

### § 9

1. Pracownicy otrzymują nagrodę jubileuszową w wysokości:
  - 1) po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego,
  - 2) po 25 latach pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego,
  - 3) po 30 latach pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego,
  - 4) po 35 latach pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego,
  - 5) po 40 latach pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego.
2. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w określonej wysokości w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
3. Podstawą obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa o nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługuje mu w dniu wypłaty tej nagrody.
4. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu wypłaty nagrody, podstawę obliczania nagrody stanowi

- wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do tej nagrody.
5. Warunkiem ustalenia prawa pracownika do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie odpowiedniego okresu zatrudnienia w aktach osobowych pracownika.
  6. Jeżeli w aktach osobowych pracownika brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie odpowiedniego okresu zatrudnienia przez pracownika.
  7. 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.

## § 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 - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.
- c) trzymiesięcznego wynagrodzenia - po przepracowaniu co najmniej 20 lat.

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

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

## §11

W sprawach nieuregulowanych niniejszym Regulaminem zastosowanie mają odpowiednie przepisy prawa.

Załącznik nr 1 do  
Regulaminu Wynagradzania Pracowników  
Gminnego Ośrodka Kultury Gminy Zamość z/s w Wysokiem

Tabela wynagradzania i wymagań kwalifikacyjnych stanowisk pracy

Lp.	Stanowisko	Kwalifikacje	Wynagrodzenie	Dodatek funkcyjny
1.	Główny Księgowy	- Wykształcenie wyższe magisterskie kierunkowe - Kierunkowe studia podyplomowe	1850 - 5000	400 - 1400
2.	Specjalista ds. organizacji imprez, kultury fizycznej, rekreacji i turystyki	- Wykształcenie średnie oraz kursy kwalifikacyjne lub wykształcenie wyższe	1850 – 4000	
3.	Specjalista ds. organizacji imprez i promocji gminy	- Wykształcenie wyższe + kierunkowe studia podyplomowe  lub - Wykształcenie wyższe kierunkowe	1850 - 4000	
4.	Specjalista ds. wizualizacji gminy	- Wykształcenie wyższe kierunkowe lub - Wykształcenie wyższe + kierunkowe studia podyplomowe	1850 - 4000	
5.	Specjalista ds. kultury	Wykształcenie wyższe	1850 – 4000	200 - 600
6.	Animator kultury	- Wykształcenie średnie, - uprawnienia do pracy z dziećmi i młodzieżą (np. kurs wychowawców kolonijnych)	1850 - 2000	
7.	Instruktor zajęć tanecznych i ruchowych	Wykształcenie średnie + uprawnienia do pracy z dziećmi (np. kurs wychowawców kolonijnych)	1850 - 2800	

8.	Instruktor zajęć ruchowych	- Wykształcenie średnie + uprawnienia do pracy z dziećmi (np. kurs wychowawców kolonijnych)	1850 - 2800	
9.	Instruktor muzyki	- Wyższe wykształcenie kierunkowe + przygotowanie pedagogiczne + umiejętność gry na instrumencie	1850 - 2800	
10.	Instruktor plastyki	- Wyższe wykształcenie kierunkowe + przygotowanie pedagogiczne	1850 - 2800	
11.	Konserwator	- Wykształcenie zasadnicze	1850 – 2000	
12.	Sprzątaczką	- Wykształcenie zasadnicze	1850 – 2000	