

**ZARZĄDZENIE NR 3/2013
DYREKTORA CENTRUM KULTURY**

z dnia 12.03.2013 r.

w sprawie nadania Regulaminu Wynagrodzenia Pracowników Centrum Kultury w Wielkich Oczach

Na podstawie art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. 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 (tj. Dz.U. z 2012 r., poz. 406) oraz Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012 r. w sprawie wynagrodzenia pracowników instytucji kultury (Dz.U.z 2012 r, poz. 1105 z późn. zm.)

zarządzam co następuje

§ 1

Ustalam regulamin wynagradzania pracowników Centrum Kultury w Wielkich Oczach stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

1. Wykonanie zarządzenia powierza się Głównemu Księgowemu Centrum Kultury w Wielkich Oczach.
2. Nadzór nad wykonaniem Regulaminu sprawuje Dyrektor Centrum kultury w Wielkich Oczach.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Opiniuję pozytywnie

Wójt Gminy

mgr Tomasz Lorenc

Dyrektor
Centrum Kultury
w Wielkich Oczach
Agnieszka Sapek

REGULAMIN WYNAGRODZENIA Pracowników Centrum Kultury w Wielkich Oczach

II Przepisy wstępne

§ 1

1. Regulamin wynagradzania określa warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.
2. Postanowienia regulaminu dotyczą wszystkich pracowników zatrudnionych w Centrum Kultury w Wielkich Oczach.
3. Każdy pracownik przed dopuszczeniem do pracy zostaje zapoznany z Regulaminem wynagrodzenia zgodnie z przyjętymi zasadami.
4. Przez pracodawcę, należy rozumieć, w dalszej części Regulaminu, Dyrektora Centrum Kultury w Wielkich Oczach.
5. Przez CK, należy rozumieć, w dalszej części Regulaminu, Centrum Kultury w Wielkich Oczach.
6. Przez Organizatora, należy rozumieć, w dalszej części Regulaminu, Wójta Gminy Wielkie Oczy.

§ 2

Integralną częścią Regulaminu są załączniki:

1. Załącznik nr 1 – Wykaz stanowisk pracy, obowiązujący w CK.
2. Załącznik nr 1 – Regulamin tworzenia, przyznawania i wypłacania Nagrody 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 CK obowiązuje system wynagrodzenia 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 składki wynagrodzenia za pracę proporcjonalne do wymiaru czasu pracy ustalonego w umowie o pracę.

5. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.
6. Wynagrodzenie zasadnicze oraz pozostałe składki wynagrodzenia Dyrektora CK 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.
2. Dodatek za wysługę lat wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
 - za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
3. Do okresu 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 których zależą uprawnienia pracownicze.

§ 6

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

§ 7

Pracownikowi CK oprócz wynagrodzenia zasadniczego przysługuje także:

1. Nagroda jubileuszowa
2. Nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy.
3. Odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.

§ 8

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

§ 9

1. Pracownikom 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.
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 powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika uprawnień.
5. Podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące Pracownikowi w dniu nabycia nagrody, a jeżeli dla pracownika jest korzystniejsze, wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody
6. Nagrodę oblicza się wg zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.
7. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na rentę z tytułu niezdolności do pracy, emeryturę, świadczenie przedemerytalne pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

§ 10

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy, emerytury lub świadczenia przedemerytalnego, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę, emeryturę lub świadczenie przedemerytalne przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:
 - a) 15 lat pracy - jednomiesięczne wynagrodzenie,
 - b) po 15 latach pracy - dwumiesięczne wynagrodzenie,
 - c) po 20 latach pracy - trzymiesięczne wynagrodzenie.
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 wg zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.
4. Pracownik, który raz otrzymał odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 11

1. W ramach posiadanych środków na osobowy fundusz płac, pracodawca może tworzyć Fundusz Nagrody Rocznej.
2. Wysokość Funduszu Nagrody Rocznej oraz zasady przyznawania i wypłacania ustala Regulamin tworzenia, przyznawania i wypłacania Nagrody Rocznej ustalony przez Dyrektora CK, stosownie do obowiązujących przepisów.
3. Regulamin tworzenia, przyznawania i wypłacania Nagrody Rocznej stanowi załącznik nr 2 do niniejszego Regulaminu.
4. Decyzję o przyznaniu Nagrody dla Dyrektora podejmuje Wójt Gminy Wielkie Oczy na zasadach określonych w Regulaminie przyznawania nagrody rocznej dla Dyrektorów Instytucji Kultury Gminy Wielkie Oczy.
5. Decyzję o przyznaniu nagrody rocznej dla Głównego Księgowego i pracowników CK podejmuje dyrektor CK zgodnie z Regulaminem tworzenia, przyznawania i wypłacania Nagrody Rocznej

§ 12

1. Pracodawca postanawia prowadzić wspólną działalność socjalną z Urzędem Gminy Wielkie Oczy, jej warunki określa „Umowa o wspólnym prowadzeniu działalności socjalnej” z dnia 15.11.2013 r.

III Przepisy końcowe

§ 13

1. Termin wypłaty wynagrodzenia ustala się do 28 dnia (włącznie) każdego miesiąca.
2. Wpłaty będą przekazywane na konta osobiste pracowników, za ich zgodą na piśmie lub kasie do rąk własnych pracownika lub osoby upoważnionej.

§ 14

1. Regulamin wynagrodzenia pracowników wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od daty zapoznania się z jego treścią wszystkich pracowników zatrudnionych w CK.

§ 15

1. Wszystkie zmiany Regulaminu wymagają formy aneksu pod rygorem nieważności.
2. Aneks wchodzi w życie wg zasad określonych w § 14.
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.

Opiniuję pozytywnie:

Wójt Gminy

mgr Tomasz Lorenc

Dyrektor
Centrum Kultury
w Wielkich Oczach
Agnieszka Sopol
mgr Agnieszka Sopol

WYKAZ STANOWISK OBOWIĄZUJĄCY w Centrum Kultury w Wielkich Oczach

§ 1

W CK Wielkie Oczy wyróżnia się dwie grupy pracowników:

1. Pracownicy zarządzający
2. Pracownicy pozostali

§ 2

1. Do grupy pracowników zarządzających zalicza się stanowisko Dyrektora.

§ 3

1. Do grupy pracowników pozostałych zalicza się stanowiska: głównego księgowego, instruktora do spraw kultury.

Opiniejsze pozytywnie

Wójt Gminy

mgr Tomasz Lorenc

Dyrektor
Centrum Kultury
w Wielkich Oczach
Jolieska Saper
ul. Rynteszka 40pól

Regulamin tworzenia, przyznawania i wypłacania Nagrody Rocznej

§ 1

CK tworzy w ramach posiadanych środków, fundusz premiowy w do trzykrotności przeciętnego miesięcznego osobowego wynagrodzenia.

§ 2

1. Pracownik nabywa prawa do „nagrody rocznej” w pełnej wysokości po przepracowaniu u pracodawcy całego roku kalendarzowego (Dz. U. Nr 32 poz. 141 z późniejszymi zmianami).
2. Pracownik, który nie przepracował u pracodawcy całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do „nagrody rocznej” w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy.

§ 3

Wysokość Nagrody ustala się:

- proporcjonalnie do przepracowanego okresu,
- maksymalnie do trzykrotności comiesięcznych wynagrodzeń, otrzymanych przez pracownika w roku kalendarzowym, za który jest przyznawana.

§ 4

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

§ 5

1. Nagrodę wypłaca się ze środków na wynagrodzenia, po zatwierdzeniu przez Radę Gminy Wielkie Oczy sprawozdania finansowego CK za rok poprzedni, nie później niż do końca lipca roku, następującego po roku, za który jest ona wypłacana.
2. W szczególnych sytuacjach np. jak brak środków na działalność statutową, dyrektor może zrezygnować z wypłaty Nagrody.

§ 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 Nagrody rocznej, którą wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

§ 7

Pracownikowi nie przysługuje prawo do Nagrody w wypadku ustania stosunku pracy z CK, w wyniku przeniesienia służbowego do innej jednostki.

§ 8


Dyrektor uprawniony jest do zmniejszenia Nagrody lub całkowitego jej pozbawienia pracownika w przypadku:

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

Opiniejsz pozytywnie

Wójt Gminy


mgr Tomasz Lorenc

Dyrektor
Centrum Kultury
w Wielkich Oczach

mgr Agnieszka Sapeł

Centrum Kultury w Wielkich Oczach
ul. Leśna 2
37-627 Wielkie Oczy
NIP: 793-16-25-065 REGON:180951141

Wielkie Oczy, dnia

.....
(imię i nazwisko pracownika)

**Oświadczenie o zapoznaniu się z Regulaminem Wynagrodzenia Pracowników
Centrum Kultury w Wielkich Oczach**

Oświadczam, że w dniu zostałem/am zapoznany/a z
obowiązującym w Centrum Kultury Regulaminem Wynagrodzenia Pracowników
Centrum Kultury w Wielkich Oczach.

.....
(podpis pracownika)

Dyrektor
Centrum Kultury
w Wielkich Oczach
mgr Agnieszka Sopol

Centrum Kultury w Wielkich Oczach
ul. Leśna 2
37-627 Wielkie Oczy
NIP: 793-16-25-065 REGON:180951141

WNIOSEK
o przyznanie nagrody rocznej

Na podstawie Regulaminu przyznawania nagrody rocznej Głównemu Księgowemu Centrum Kultury w Wielkich Oczach przyznaję

Pani

Stanowisko

Nagrodę roczną w kwocie:

Słownie:

Uzasadnienie:

.....
.....
.....
.....
.....

Podpis osoby uprawnionej do wnioskowania

Dyrektor
Centrum Kultury
w Wielkich Oczach
Agneszka Soł
mgr Agnieszka Soł