

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

pracowników Gminnego Ośrodka Kultury w Strzeleczkach.
(stanowi załącznik do regulaminu organizacyjnego GOK w Strzeleczkach)

Na podstawie Rozporządzenia Ministra Kultury i Sztuki z dnia 23.04.1999 r. ze zmianami z dnia 26.05.2000 r. (Dz. U. z dnia 17.06.2000 r. Nr 49, poz. 574) w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury prowadzących w szczególności działalność w zakresie upowszechniania kultury

ustala się co następuje:

Rozdział I

Postępowanie wstępne

§ 1

Regulamin wynagradzania pracowników Gminnego Ośrodka Kultury w Strzeleczkach zwany dalej „Regulaminem” określa:

1. Warunki wynagradzania za pracę pracowników .
2. Zasady przyznawania innych świadczeń pieniężnych związanych z pracą .

§ 2

Ileć w Regulaminie jest mowa o:

1. Pracodawcy – rozumie się przez to Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury w Strzeleczkach.
2. Pracownikach – rozumie się przez to wszystkie osoby zatrudnione bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy.
3. Wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to wynagrodzenie wynikające z indywidualnie przyznanej danemu pracownikowi, w umowie o pracę, stawce wynagrodzenia zasadniczego.

§ 3

1. Regulamin obejmuje wszystkich pracowników bez względu na rodzaj wykonywanej pracy.
2. Wynagrodzenie dyrektora ustala organizator.

§ 4

Każdy pracownik przed dopuszczeniem do pracy zostanie zapoznany z Regulaminem . Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem zostanie dołączone do akt osobowych.

Rozdział II

Struktura wynagradzania za pracę i zasady jego przyznawania .

§ 5

Pracownikom, odpowiednio do rodzaju pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także ilości i jakości świadczonej pracy przysługują następujące składniki płacy:

- a) wynagrodzenie zasadnicze
- b) dodatek funkcyjny
- c) dodatek za wysługę lat
- d) dodatek za znajomość języków obcych

§ 6

1. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie zasadnicze określone, ustaloną w umowie o pracę, miesięczną stawką osobistego zaszeregowania.
2. Podstawą zaszeregowania pracowników są tabele zaszeregowania stanowisk pracy i dodatku funkcyjnego stanowiące Załącznik nr 1 do Regulaminu.
3. Miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego pracownika, odpowiadająca kategorii osobistego zaszeregowania, naliczana jest wg tabeli stanowiącej Załącznik nr 2 do Regulaminu . Stawki w tabeli są zgodne ze stawkami obowiązującymi w UG Strzelecзки. Zmiany tabeli stawek wprowadza się zarządzeniem dyrektora GOK w Strzeleczkach.
4. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę .

§ 7

1. Pracownikom przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości wynoszącej po 5 latach pracy 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego . Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia 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 okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. W przypadku dodatkowego zatrudnienia pracownika prawo do dodatku za wysługę lat ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

4. Dodatek za wysługę lat jest wypłacany 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.

5. Dodatek za wysługę lat 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 zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

§ 8

1. Pracownikom przysługuje dodatek za znajomość języków obcych w wysokości do 20% minimalnej stawki za znajomość każdego języka obcego, który jest niezbędny do wykonywania pracy na zajmowanych stanowiskach.
2. Zasady przyznania dodatku, o którym mowa w ust.1 określa Załącznik nr 5 do Regulaminu.

§ 9

Pracownikom zatrudnionym na terenie wsi oraz miast liczących do 5 tys. mieszkańców może być przyznany dodatek do 10% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

§ 10

1. W ramach posiadanych środków tworzy się zakładowy fundusz nagród w wysokości 3 % rocznego ogólnego funduszu płac z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej .
2. Fundusz nagród o którym mowa w ust.1 może ulec zwiększeniu o niewykorzystane środki na wynagrodzenie.
3. Wysokość nagród oraz sposobów ich wypłacania ustala Dyrektor.
4. Dyrektorowi oraz głównej księgowej GOK nagrody są wypłacane zgodnie z ustawą z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, Art.1 p.3, Art.2 p.1 i 4, Art.6. ust.1., Art.7, Art.10 ust.1, 2, 4 i 8 (Dz. U. z dnia 10 kwietnia 2000 r.)

Rozdział III

Świadczenia pieniężne związane z pracą

§ 12

Pracownikom przysługują, poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami, również inne świadczenia pieniężne związane z pracą:

1. Świadczenie należne w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92 i 184 Kp i w wymiarze określonym w tych artykułach oraz w przepisach regulujących uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
2. Świadczenie przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art. 92 i 237¹ Kp oraz przepisy regulujące zakres i wysokość świadczeń.
3. Nagrody jubileuszowe przyznawane zgodnie z Załącznikiem nr 3 do Regulaminu.
4. Odprawy w związku z powołaniem do służby wojskowej należne w oparciu o przepisy regulujące powszechny obowiązek obrony państwa.
5. Odprawy rentowe i emerytalne przysługujące w oparciu o Załącznik nr 4.
6. Odprawa po śmierci pracownika przysługująca na podstawie art. 93Kp w wysokości określonej w tym artykule.
7. Ekwiwalenty za używanie własnej odzieży, obuwia roboczego w oparciu o art. 237/7 Kp.
8. Zwrot kosztów delegacji służbowych wg zasad określonych przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej.
9. Inne należności, które przysługują na podstawie ustaw, aktów wykonawczych do nich lub przepisów o randze wyższej od Regulaminu.

Rozdział IV

Sposób i terminy wypłaty wynagrodzeń i pozostałych należności pracowniczych

§ 13

Wynagrodzenie zasadnicze łącznie z dodatkami do niego wymienionymi w § 5 i w § 9 jest wypłacane do ostatniego dnia roboczego danego miesiąca.

§ 14

Wypłaty dokonuje się na rachunek bankowy pracownika po uzyskaniu jego zgody.

Rozdział V

Postanowienia końcowe

§ 15

Regulamin wynagrodzenia wchodzi w życie z dniem*01.11.2000 r.*.....
to jest po okresie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracownikom.

§ 16

Pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie regulaminu nie posiadają wymaganych kwalifikacji w zakresie wykształcenia, mogą być przeszeregowani tylko w ramach zajmowanego stanowiska.

§ 17

Wszelkie zmiany do Regulaminu wymagają formy Aneksu do Regulaminu, który wchodzi w życie wg zasad wymienionych w § 15 .

§ 18

W sprawach nie uregulowanych niniejszym Regulaminem obowiązują przepisy Kodeksu pracy.

DYREKTOR
Gminnego Ośrodka Kultury
[Signature]
mgr inż. Skawonir Jarmoliński

**Tabele zaszeregowania stanowisk pracy
i dodatku funkcyjnego**

1. Pracownicy działalności podstawowej GOK w Strzeleczkach.

Lp.	Stanowisko	Dodatek funkcyjny % minimalnej stawki do :	Kategoria zaszeregowania
1	Dyrektor	150 %	XV - XXI
2	Starszy instruktor		XIII - XIV
3	Instruktor		XI - XII
4	Młodszy instruktor		IX - X

2. Pracownicy administracji i obsługi GOK w Strzeleczkach .

Lp.	Stanowisko	Dodatek funkcyjny % minimalnej stawki do :	Kategoria zaszeregowania
1	Samodzielny Księgowy	90 %	XIV-XVII
2	Palacz c. o.		VII - IX
3	Gospodarczy (gospodarz)		IV - VI
4	Sprzątaczką		I - IV

Tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego
(pracownicy działalności podstawowej, administracji i obsługi)

Kategoria zaszeregowania	Stawki miesięczne w złotych
I	705-855
II	710-890
III	715-910
IV	720-930
V	730-965
VI	755-1015
VII	770-1050
VIII	775-1105
IX	805-1180
X	830-1275
XI	865-1370
XII	895-1465
XIII	945-1560
XIV	955-1655
XV	1045-1740
XVI	1100-1845
XVII	1155-1940
XVIII	1220-2030
XIX	1285-2145
XX	1360-2260
XXI	1450-2375

NAGRODY JUBILEUSZOWE

1. Pracownikom przysługują 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 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. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
5. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
6. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej 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. Nagrodę oblicza się wg zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
7. 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.
8. Jeżeli w dniu 1 lipca 1996r. albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów nie podlegających dotychczas wliczeniu pracownikowi upłynął okres uprawniający go do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.
9. Pracownikowi, który w dniu 1 lipca 1996r. albo w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 8, ma okres dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nabycia nagrody 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.
10. Przepisy ust. 8 i 9 mają odpowiednio zastosowanie, w razie gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabeździe w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

ODPRAWY EMERYTALNE I RENTOWE Z TYTUŁU NIEZDOLNOŚCI DO PRACY

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:
 - a) jednomiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 5 lat,
 - b) dwumiesięcznego wynagrodzenia - po przepracowaniu co najmniej 15 lat,
 - c) trzymiesięcznego wynagrodzenia - po przepracowaniu co najmniej 20 lat.
2. Odprawę oblicza się wg zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
3. Okresy pracy i inne okresy uprawniające do odprawy ustala się wg zasad obowiązujących przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę.
4. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

ZASADY PRYZYNAWANIA DODATKU ZA ZNAJOMOŚĆ JĘZYKÓW OBCYCH

1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku, na którym niezbędne jest posługiwanie się językiem obcym, przysługuje dodatek za znajomość języka obcego.
2. Warunkiem przyznania dodatku jest posiadanie przez pracownika świadectwa potwierdzającego złożenie z wynikiem pozytywnym egzaminu ze znajomości języka obcego, wydanego przez zagraniczną lub krajową instytucję uprawnioną do wydawania takich świadectw.
3. Od składania egzaminu, o którym mowa w ust. 2, zwolnieni są pracownicy, którym posługiwanie się językiem obcym jest niezbędne na danym stanowisku, posiadający:
 - 1) dyplom ukończenia studiów wyższych na wydziale filologii obcej w zakresie języka obcego lub ukończenia nauczycielskiego kolegium języków obcych,
 - 2) uprawnienia tłumacza w zakresie języka obcego, przyznane na podstawie odrębnych przepisów,
 - 3) dyplom ukończenia wyższej uczelni lub szkoły średniej za granicą, w której językiem wykładowym był język obcy, za którego znajomość pracownik ma pobierać dodatek.
4. Złożenie egzaminu, o którym mowa w ust.2, uprawnia do dodatku przez okres 5 lat. Warunkiem przyznania dodatku po upływie tego okresu jest ponowne złożenie egzaminu. Nie dotyczy to pracownika, który złożył egzamin z wynikiem co najmniej dobrym.
5. Dodatek przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie. Dodatek ten przysługuje również 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 zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
6. Dodatek przyznaje się od pierwszego dnia miesiąca następującego po:
 - 1) złożeniu przez pracownika egzaminu z wynikiem pozytywnym,
 - 2) przedłożeniem dokumentów uzasadniających zwolnienie pracownika od składania egzaminu.
7. Prawo do dodatku wygasa z końcem miesiąca, w którym pracownik:
 - 1) przestał wykonywać czynności lub zajmować stanowisko uzasadniające przyznanie dodatku,
 - 2) uzyskał ocenę negatywną z ponownie składanego egzaminu.